

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra psychologie



Bakalářská práce

Vliv dlouhodobé nezaměstnanosti na pracovní motivaci

Hana Rašková, DiS.

© 2015 ČZU v Praze

ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Katedra psychologie

Provozně ekonomická fakulta

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Hana Rašková, DiS.

Veřejná správa a regionální rozvoj

Název práce

Vliv dlouhodobé nezaměstnanosti na pracovní motivaci

Název anglicky

The influence of longterm unemployment on work motivation

Cíle práce

Cílem předkládané bakalářské práce je zanalyzovat pracovní motivaci a její vývoj spojený s dlouhodobou nezaměstnaností. Cílem empirického šetření a výzkumu je posouzení vlivu dlouhodobé nezaměstnanosti na pracovní motivaci, vzájemná komparace a porovnání pracovní motivace lidí nezaměstnaných krátkodobě a dlouhodobě. Obecným cílem je přispění k současným poznatkovým východiskům v oblasti dlouhodobé nezaměstnanosti novými dílčími výsledky na základě realizace vlastní výzkumné studie.

Metodika

Získání výzkumných dat pro ověření hypotéz bude provedeno dotazníkovým šetřením. Dotazník bude sestaven přímo pro tento účel. Anonymní dotazník se bude skládat z dvaceti osmi otázek a respondenti, jimiž jsou nezaměstnaní muži a ženy různého věku a vzdělání, jej obdrží prostřednictvím Úřadu práce v Klatovech.

Doporučený rozsah práce

40-50 stran

Klíčová slova

dlouhodobá nezaměstnanost, krátkodobá nezaměstnanost, ovlivnění motivace, pracovní motivace

Doporučené zdroje informací

- BAŠTECKÁ, Bohumila a kol. Klinická psychologie v praxi. 1. vyd. Praha: Portál, s. r. o., 2003. 420 s. ISBN: 80-7178-735-3.
- BRČÁK, Josef. SEKERKA, Bohuslav. Makroekonomie. 1. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, s. r. o., 2010. 292 s. ISBN: 978-80-7380-245-5.
- BUCHTOVÁ, Božena a kol. NEZAMĚSTNANOST Psychologický, ekonomický a sociální problém. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, a. s., 2002. 204 s. ISBN 80-247-9006-8.
- KOUBEK, Josef. Řízení lidských zdrojů. 4. vyd. Praha: Management Press, s. r. o., 2010. 399 s. ISBN 978-80-7261-168-3.
- MAREŠ, Petr. Nezaměstnanost jako sociální problém. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994. 151 s. ISBN: 80-901424-9-4.
- MAYEROVÁ, Marie. Stres, motivace a výkonnost. 1. Vyd. Praha: Grada Publishing, a. s., 1997. 136 s. ISBN: 80-7169-425-8.
- NAKONEČNÝ, Milan. Motivace pracovního jednání. 1. vyd. Praha: MANAGEMENT PRESS, Profit, a. s., 1992. 258 s. ISBN: 80-85603-01-2.
- PROVAZNÍK, Vladimír. KOMÁRKOVÁ, Růžena. Motivace pracovního jednání. 1. vyd. Praha: Vysoká škola ekonomická v Praze. 2004. 128 s. ISBN: 80-245-0497-9.
- SIROVÁTKA, Tomáš. ŘEZNÍČEK Ivo. Dlouhodobá nezaměstnanost a záchranná sociální síť. Brno: Masarykova univerzita v Brně, 1995. 1. vyd. 117 s. ISBN 80-210-1246-3.

Předběžný termín obhajoby

2015/06 (červen)

Vedoucí práce

Mgr. Hana Chýlová

Elektronicky schváleno dne 9. 3. 2015

PhDr. Pavla Rymešová, Ph.D.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 10. 3. 2015

Ing. Martin Pelikán, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 11. 03. 2015

Prohlášení

Prohlašuji, že svou bakalářskou práci na téma: **Vliv dlouhodobé nezaměstnanosti na pracovní motivaci** jsem vypracovala samostatně pod vedením vedoucí bakalářské práce s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které cituji a uvádím v bakalářské práci. Prohlašuji, že citace použitých pramenů je úplná a že jsem ve své práci neporušila autorská práva (ve smyslu zákona č. 121/2000 Sb., o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů).

V Praze 11. 3. 2015



Poděkování

Děkuji vedoucí práce Mgr. Haně Chýlové za pomoc a odborné vedení při zpracování mé bakalářské práce a personálnímu oddělení obchodního domu Kika nábytek, s. r. o. Plzeň za umožnění absolvování povinné bakalářské praxe.

Vliv dlouhodobé nezaměstnanosti na pracovní motivaci

The influence of longterm unemployment on work motivation

Souhrn:

Bakalářská práce „Vliv dlouhodobé nezaměstnanosti na pracovní motivaci“ se skládá ze tří částí: vstupní, hlavní textové a přílohové. Vstupní část obsahuje úvod bakalářské práce, cíle práce a metodiku. Hlavní textová část se dále dělí na vlastní zpracování, zhodnocení výsledků, závěr a seznam použitých zdrojů. Vlastní zpracování je rozděleno na čtyři hlavní kapitoly, a sice Motivaci, Pracovní motivaci, Nezaměstnanost a Dlouhodobou nezaměstnanost. Jsou definovány, blíže popsány a je také zcharakterizováno jejich další dělení. Druhou částí je zhodnocení výsledků. Celkem dvěma stům respondentům byl prostřednictvím Úřadu práce v Klatovech předán dotazník. Jejich odpovědi jsou vyhodnoceny a zpracovány tabulkově a graficky. Na základě sestavených otázek jsou vysloveny hypotézy, které jsou pomocí empirického šetření nadále potvrzovány či odmítnuty. Součástí hlavní textové práce je závěr bakalářské práce a seznam knižních publikací a internetových zdrojů, které byly zdrojem pro zpracování teoretické části. V přílohové části je k dispozici dotazník, o jehož vyplnění byla požádána cílová skupina výzkumu, krátkodobě i dlouhodobě nezaměstnaní lidé zaregistrovaní na Úřadu práce v Klatovech.

Klíčová slova:

Demotivace, dlouhodobá nezaměstnanost, motivace, nezaměstnanost, nezaměstnaný, pracovní motivace, úřad práce.

Summary:

My bachelor work consists of three parts: introduction, main part and enclosure.

The introduction shows the aim and methodology of my work. The main part divides into respective elaboration, evaluation, conclusion and a list of source material.

The respective elaboration has four chapters – Motivation, Work motivation, Unemployment and Long term unemployment and these topics are defined, described and individualized.

In the second part of the main part there is the evaluation. Two hundred respondents were given a questionnaire by means of Employment office in Klatovy. Their answers were evaluated and elaborated into tables and diagrams and quantified.

The list of source material, publications and web-based material is alphabetically listed.

In the enclosure part there is the questionnaire, used in the research and filled by the target group – short time and long time unemployed people registered by the Employment office in Klatovy.

Keywords:

Demotivation, Long-term unemployment, Motivation, Unemployment, Unemployed, Work Motivation, Working Office.

Obsah:

1	Úvod	10
2	Cíl práce a metodika	11
2.1	Cíl práce.....	11
2.2	Metodika	12
3	Literární rešerše	13
3.1	Motivace	13
3.1.1	Energizující a řídicí motiv	13
3.1.2	Motivace a stimulace	14
3.1.3	Motivace a pracovní výkon	14
3.1.4	Abraham Maslow - Pyramida potřeb.....	15
3.1.5	Clayton Paul Alderfer - Teorie tří potřeb	16
3.1.6	Frederick Herzberg - Dvoufaktorová teorie motivace.....	16
3.1.7	Victor Vroom - Teorie očekávání motivace	17
3.1.8	Douglas McGregor - Teorie X a Y	17
3.2	Pracovní motivace	19
3.2.1	Motivace k pracovní činnosti	20
3.2.2	Demotivace	20
3.2.3	Důsledky dlouhodobé nezaměstnanosti.....	21
3.2.3.1	Ekonomické důsledky.....	21
3.2.3.2	Sociální důsledky.....	21
3.3	Nezaměstnanost	23
3.3.1	Vývoj nezaměstnanosti v ČR	24
3.3.2	Příčiny nezaměstnanost	25
3.3.3	Měření nezaměstnanosti	25

3.3.4	Přirozená míra nezaměstnanosti	26
3.3.5	Rozdělení nezaměstnanosti.....	26
3.4	Dlouhodobá nezaměstnanost	28
3.4.1	Příčiny dlouhodobé nezaměstnanosti	28
3.4.2	Skupiny lidí ohrožené dlouhodobou nezaměstnaností	28
3.4.3	Aktivní politika zaměstnanosti	29
3.4.3.1	Evropský sociální fond	29
3.4.3.2	Možnosti při hledání nového zaměstnání	30
4	Empirická část	31
4.1	Analýza dat	31
4.2	Interpretace dat	34
4.2.1	Analýza a ověření výzkumných hypotéz.....	56
4.2.1.1	Interpretace výzkumných hypotéz.....	56
5	Diskuse	61
6	Závěr.....	62
7	Seznam použitých zdrojů.....	63
8	Přílohy	67
8.1	Dotazník.....	67

1 Úvod

Úřady práce evidují velký počet nových uchazečů o zaměstnání, a to zejména dělníky, kvalifikované zedníky, drobné podnikatele, živnostníky i vysokoškolsky vzdělané občany. Na úřad práce se přichází nezaměstnaný zaregistrovat s určitým očekáváním a nadějí. Při první a další návštěvě ovšem zjišťuje, že vhodné zaměstnání pro něj není. Po roce od zaregistrování na pracovním úřadě je zařazen do skupiny osob dlouhodobě nezaměstnaných.

Během jednoho roku, nebo dokonce několika let bývá nezaměstnaný při svém hledání nového zaměstnání odmítán, marně čeká na slíbený telefonát, opakovaně se chodí ptát, doufá a věří. Není proto divu, že tyto lidé propadají zoufalství a sami si v této situaci neumějí pomoci. Nezřídka tyto lidé trpí depresemi a jsou nuceni vyhledat odbornou pomoc. Není výjimkou, že využívají pomoci odborníka ve smyslu povzbuzení a podpory. Problémy s dlouhodobou nezaměstnaností jsou u jednotlivce nejen psychického rázu, ale odráží se v celkovém životě rodiny, tudíž následně i společnosti celkově. To ovlivňuje také psychický stav partnerů či dětí, kteří po nějaké době začínají též pociťovat jistá omezení, která z tohoto dlouhodobého stavu vyplývají. Po skončení podpůrné doby je uchazeč o zaměstnání o podporu v nezaměstnanosti připraven a tím nucen snížit životní úroveň a potlačit, případně omezit své potřeby. Ztráta zaměstnání přináší v životě člověka změny, ačkoliv se vždy nemusí jednat pouze a zásadně o negativní přelom.

Bakalářská práce „Vliv dlouhodobé nezaměstnanosti na pracovní motivaci“ zahrnuje teoretický popis pracovní motivace a dlouhodobé nezaměstnanosti a zhodnocení výsledků dotazníkového šetření. Respondenti budou při návštěvě úřadu práce požádáni o vyplnění dotazníku.

Práce se pokusí přinést odpověď na otázky, proč lidé žijící na Klatovsku ztratili zaměstnání, proč se jim stále nedaří získat nové pracovní místo, jaké jsou jejich požadavky a očekávání od nového zaměstnání a to, jak jsou pracovníě motivovaní nebo naopak demotivovaní.

2 Cíl práce a metodika

2.1 Cíl práce

Cílem předkládané bakalářské práce je zanalyzovat pracovní motivaci a její vývoj spojený s dlouhodobou nezaměstnaností. Cílem empirického šetření a výzkumu je posouzení vlivu dlouhodobé nezaměstnanosti na pracovní motivaci, vzájemná komparace a porovnání pracovní motivace lidí nezaměstnaných krátkodobě a dlouhodobě. Obecným cílem je přispění k současným poznatkovým východiskům v oblasti dlouhodobé nezaměstnanosti novými dílčími výsledky na základě realizace vlastní výzkumné studie.

Hlavním cílem výzkumu je zjištění, zda jsou nezaměstnaní lidé ochotni přijmout zaměstnání, které neodpovídá jejich kvalifikaci a požadavkům na nové pracovní místo.

Dílčími cíli bakalářské práce je:

1. Zjistit, zda je vynaložení určitého úsilí a času motivací ke zvýšení pravděpodobnosti získat nové pracovní místo.
2. Zjistit, zda se dlouhodobě nezaměstnaní intenzivně informují o volných pracovních místech i jinak než na úřadu práce, zda to, že jsou bez zaměstnání déle než jeden rok, nesnižuje jejich aktivitu při hledání nového zaměstnání.
3. Zjistit, zda nezaměstnanost ovlivňuje volný čas, rodinný život a zejména životní úroveň a zapříčiňuje tak zhoršení psychického stavu nezaměstnaného.

Na základě sestavených otázek jsou vysloveny hypotézy.

Hypotéza č. 1: Délka nezaměstnanosti nemá vliv na ochotu přijmout neatraktivní zaměstnání.

Hypotéza č. 2: Délka nezaměstnanosti nemá vliv na ochotu respondenta se dále vzdělávat a profesně rozvíjet.

Hypotéza č. 3: Délka nezaměstnanosti nemá vliv na intenzitu vyhledávání pracovních míst.

Hypotéza č. 4: Délka nezaměstnanosti významně neovlivňuje soukromý život respondenta.

2.2 Metodika

Získání výzkumných dat pro ověření hypotéz bude provedeno dotazníkovým šetřením. Dotazník bude sestaven přímo pro tento účel. Anonymní dotazník se bude skládat z dvaceti osmi otázek a respondenti, jimiž jsou nezaměstnaní muži a ženy různého věku a vzdělání, jej obdrží prostřednictvím Úřadu práce v Klatovech.

Metoda dotazníkového šetření bude vzhledem k cílové skupině nejpřijatelnější. Na jeho vyplnění bude mít respondent dostatečný časový prostor a oproti anketě nebude nucen odpovědět bezprostředně po položení dotazu. Dotazník je anonymní a respondent tak může otevřeně vyjádřit svůj názor a mínění.

Pro vyhodnocování dotazníku budou nevhodnější odpovědi uzavřené, neboť respondent označí buď možnost „Ano“ nebo možnost „Ne“. Dotazník bude obsahovat také otázky polozavřené, kde respondent nebude omezen pouze výběrem ze čtyř předem nastavených odpovědí, ale bude mít také prostor pro doplnění svého názoru.

Po vyhodnocení dotazníků budou vyvozeny příslušné závěry. Výsledky budou interpretovány v empirické části.

Celé znění dotazníku je k dispozici v přílohové části.

Hypotézy budou zpracovány pomocí χ^2 (chí kvadrát) testu a Pearsonova korelačního koeficientu.

Chí kvadrát test slouží ke statistickému testování shody mezi očekávanými a pozorovanými hodnotami. Poté se vypočítaná hodnota Chí kvadrát testem srovnává s kritickou hodnotou odpovídající zvolené hladině významnosti při daném počtu stupňů volnosti. Chí kvadrát test není možné provést automaticky, je nutné nejprve ověřit podmínky jeho použitelnosti. (Svatošová, Kába, 2008).

Sílu nezávislosti lze určit pomocí Pearsonova koeficientu kontingence a Cramérova koeficientu kontingence. Pearsonův korelační koeficient je parametrický statistický test, který zjišťuje, jak těsný je vztah proměnných. (Svatošová, Kába, 2008).

3 Literární rešerše

3.1 Motivace

Nejčastější synonyma pojmu motivace jsou postoj, žádost, přání, cíl, zvyk, impuls, instinkt, touha, snaha, chtění, tendence k akci, potřeba, záměr, aj. (Nakonečný, 1972).

„Slovo „motivace“ má původ v latinském „movere“ – hýbati, pohybovati. Je obecným označením pro všechny vnitřní podněty, které vedou k určité činnosti, k určitému jednání. Pojem motivace vyjadřuje skutečnost, že v lidské psychice působí specifické, ne vždy zcela vědomé (uvědomované) vnitřní hybné síly – pohnutky, motivy, které člověka – jeho činnost (tj. chování, resp. jednání i prožívání) – určitým směrem orientují (zaměřují), které ho v daném směru aktivizují a které vzbuzenou aktivitu udržují.“ (Provazník, Komárková, 2004, s. 23). Motivace se dělí na pozitivní, kdy se člověk aktivně podílí na dosažení svých cílů a negativní, kdy člověk jedná pod tlakem a ve stresu; dále se rozděluje na primární (uspokojování lidských biologických potřeb) a sekundární, která představuje naučené tendence chování, jeho způsob, sílu a směr. (Nakonečný, 1972).

„Motivace je souhrn dynamických faktorů, jež určují chování jedince. Práce neurofyziologů (K. S. Lashley) a etologů (K. Lorenz a N. Tinbergen) ukázaly, že chování závisí na vnitřních (neuroendokrinních) změnách a na vnějších podnětech (prostředí), jež působí na mozek.“ (Sillamy, 2001, s. 121).

„Teorie motivace se dotýká jednoho z velkých problémů filozofie, a to otázky determinizmu a indeterminizmu. Determinizmus a indeterminizmus představují dva proudy evropského a filozofického myšlení. Determinizmus uvádí, že činy (stejně jako konání jiných živých tvorů) jsou určeny popudy zvenčí (nebo z našeho těla). Indeterminizmus naopak trvá na tom, že člověk disponuje svobodnou vůlí a rozhoduje se sám, a to leckdy i proti popudům a vlivům, které na nás působí.“ (Kolman, 2006, s. 5).

3.1.1 Energizující a řídicí motiv

Motivace je odvozena od pojmu motiv. Motivы souvisejí s vrozenými pudy. Jsou psychologickou příčinou reakcí, činností a jednání člověka zaměřené na uspokojování

určitých potřeb. Motivem se rozumí činnost, kterou člověk vykonává a má obvykle závažný, vnitřní popud. (Provazník, 1997). Motivy se dělí na dvě složky, a sice energizující, které dodávají sílu a energii potřebnou k jednání, a řídicí, která poskytuje směr k jednání. Lidem tak poskytují směr jednání v okamžiku, kdy se pro něco rozhodují a volí způsob a postup, jak toho dosáhnout. Základní formou motivů jsou potřeby, čili stav nedostatku nebo nadbytku. Tento stav člověka navádí a směřuje k činnostem, kterými svoje potřeby následně uspokojuje. Potřeby se rozdělují na biologické neboli primární, vrozené. Zahrnují např. potřebu spánku, potřebu jídla, pití apod. Sociální neboli získané potřeby se dále rozdělují na kulturní, které zahrnují např. potřebu kulturního vyžití, a psychické, kam patří potřeba lásky, radost, potěšení apod. (Nakonečný, 1972).

3.1.2 Motivace a stimulace

Síly, které lidem pomáhají k vykonávání jejich činů, jsou motivy a stimuly. Motivy působí vnitřně. Stimuly jsou fenomény schopné vyvolat specifické chování organismu a v širším slova smyslu se stimulem označuje každá situace, která vyvolá chování, jež lze následně pozorovat. Základem stimulace je právě podnět, pobídka, stimul. Stimulací se rozumí povzbuzení nebo povzbuzování, vnější působení na psychiku člověka, v jehož důsledku dochází k určitým změnám jeho činnosti prostřednictvím psychických procesů a prostřednictvím jeho motivace. Základní rozdíl mezi motivací a stimulací je možno spatřovat ve skutečnosti, že stimulace znamená působení na psychiku jedince zvnějšku, nejčastěji reprezentované činností jiného člověka, motivace je vnitřním procesem vyjadřujícím ochotu člověka vyvinout úsilí k dosažení určitého cíle. Stimulace zapřičiňuje pozitivní motivaci coby předpoklad dobrých výsledků a příznivé dosažení stanovených cílů. (Provazník, Komárková, 2004).

3.1.3 Motivace a pracovní výkon

„Motivace je psychologický proces. Aktivuje chování člověka a tím mu poskytuje určitý účel a směr. Bývá označována jako „hnačí síla“, která vede k uspokojování určitých potřeb a dosažení stanovených cílů. Motivace obsahuje vnější pobídky, cíle, vnitřní motivy. Vnější motivací se v širší souvislosti rozumí například slíbení odměny. Takový podnět působí zvnějšku. U vnitřní motivace se jedná o motiv vnitřní. Za výkon se zpravidla

považuje výsledek určité cílevědomé činnosti. Uskutečňuje se v určitém čase za určitých podmínek. Člověk může uskutečnit výkon za předpokladu odpovídající odborné přípravy (znalosti, dovednosti, schopnosti, zkušenosti) a také ochoty. To je možné vyjádřit vzorcem:

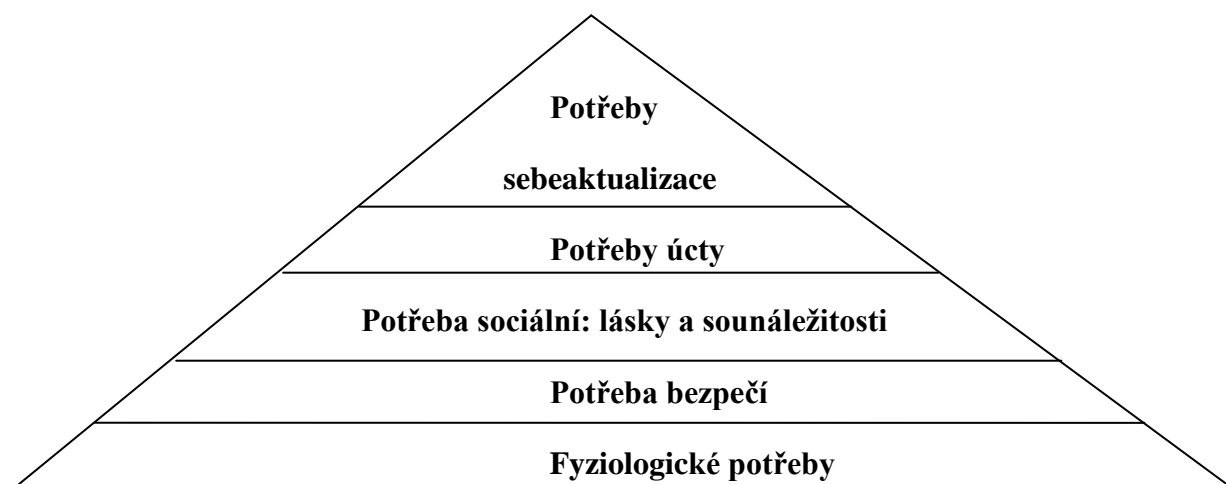
$$V = P \cdot M$$

V vyjadřuje výkon, *P* vyjadřuje předpoklady (znalosti, dovednosti, schopnosti, zkušenosti) a *M* vyjadřuje motivaci (ochotu).“ (Mayerová, 1997, s. 91).

3.1.4 Abraham Maslow - Pyramida potřeb

Abraham Harold Maslow (*1908 - †1970) byl americkým psychologem. Vyrůstal v Brooklynu a studoval na univerzitě u Harlowa. Známy je jako autor hierarchie lidských potřeb. Svoji teorii uvedl v roce 1943. Abraham Maslow považuje jedince za integrovaný celek, který má své specifické lidské potřeby. (Rymešová, Chamoutová, 2009). Maslowova pyramida potřeb říká, že potřeby utvářejí hierarchický systém a dělí se do pěti hlavních úrovní, které mají pyramidální uspořádání. Za základní psychologickou tendenci člověka se pokládá „růst“ osobnosti, který se uskutečňuje především tendencí k seberealizaci. V tomto smyslu se v psychologii práce značně uplatnila právě Maslowova „hierarchická teorie potřeb“. Jejím východiskem byly Maslowy intuitivně zpracované klinické zkušenosti. Z Maslowovy pyramidy potřeb dodnes čerpají např. firmy nebo podnikatelé, kteří motivují své podřízené k pracovnímu výkonu nebo při pochopení přání a potřeb potencionálních zákazníků. (Nakonečný, 1992).

Obrázek č. 1: Maslowova pyramida potřeb.



Zdroj: Rymešová, Chamoutová, 2009.

Maslowova pyramida lidských potřeb znázorňuje, že po uspokojení nižších (fyziologických) potřeb následuje potřeba uspokojit potřeby vyšší. Potřeba seberealizace nemůže být nikdy úplně uspokojena, protože pouze neuspokojená dominantní potřeba je účinnou motivací. Dle Maslowa má člověk pět základních potřeb, které uspokojuje od nejnižší po nejvyšší. Jedinec je motivován uspokojovat nižší, fyziologické potřeby. Fyziologická potřeba zahrnuje základní fyziologické potřeby, tedy např. teplo, stravu, spánek, vyměšování. Potřeba bezpečí a redukce strachu je uspokojena vyhýbáním se všemu nebezpečnému nebo hrozivému. Potřeba sociální: lásky a sounáležitosti zahrnuje touhu někam patřit a být milován, mít „své lidi“. Potřeba uznání a úcty vede k touze být obdivován a kladně hodnocen. Seberealizace je nejvyšší potřebou. Znamená touhu být nejlepším a snahu o naplnění svých schopností a záměrů. (Rymešová, Chamoutová, 2009).

3.1.5 Clayton Paul Alderfer - Teorie tří potřeb

Na teorii Abrahama Maslowa navázal americký psycholog Clayton Alderfer a nazval ji „reliktem z heroického období psychologie“. Rozšířil jeho hierarchii rozříděním do ERG teorie. Alderferova teorie vychází ze čtyř principů, a sice hypotézy frustrace (neupokojená potřeba se stává dominantní potřebou), hypotézy frustrace - regrese (pokud potřeba není uspokojena, stává se hierarchicky dominantní vývojově nižší potřeba), hypotézy progresivního uspokojení (uspokojením potřeby je aktivována potřeba hierarchicky neboli vývojově vyšší) a hypotézy progresivní frustrace (frustrace potřeby může přispět k vývoji osobnosti, aktivovat vyšší potřeby a vést k vyšší aspiraci). (Nakonečný, 1992).

3.1.6 Frederick Herzberg - Dvoufaktorová teorie motivace

„F. I. Herzberg zkoumal příčiny spokojenosti a nespokojenosti s prací a ve svém výzkumu dospěl k závěru, že spokojenost a nespokojenost nejsou dva přímé protiklady, ale dva různé a na sobě nezávislé faktory, přičemž některé vedou ke spokojenosti a jiné zase k nespokojenosti. Svoji motivační teorii rozdělil na dva faktory - „motivační“ a „hygienické“. Motivační faktory jsou faktory spokojenosti pracovníků, znamenají schopnost dosáhnout určitého úspěchu, jsou založeny na úspěšném růstu a seberealizaci v práci. Motivačními faktory jsou například úspěch, uznání, zájem o práci a odpovědnost.

Hygienické faktory neboli udržovací faktory či dissatisfactory svým způsobem nemotivují. Jsou považovány za faktory nespokojenosti. Hygienickými faktory jsou například pracovní podmínky, jistota zaměstnání, náplň práce, pracovní doba, plat, pracovní požitky apod. (Koubek, 2010). Přítomnost motivátorů vede ke spokojenosti, ale jejich nepřítomnost nevede nutně k nespokojenosti. Přítomnost hygienických faktorů nevede nutně ke spokojenosti, ale jejich nepřítomnost vede k nespokojenosti.“ (Koubek, 2010, s. 59).

„Herzbergova teorie pracovní spokojenosti, jako jedna z teorií pracovní motivace, byla kriticky analyzována celou řadou autorů. O. Neuberger uvádí dvě zásadní námitky:

- 1. Pozitivní korelace mezi výkonem a spokojeností ještě neříká, že spokojenost je příčinou výkonu, neboť korelující jevy nemusí být v kauzálním vztahu.*
- 2. Pozitivní korelace mezi výkonem a spokojeností nebyla ostatně vždy prokázána.“* (Nakonečný, 1992, s. 84).

3.1.7 Victor Vroom - Teorie očekávání motivace

Tato teorie patří do kategorie teorií nazývaných teorie očekávání, protože zde hrají klíčovou roli pojmy očekávání a valence. Obecnou tezí těchto teorií je, že síla tendence k určité činnosti závisí na síle očekávání, že důsledkem této činnosti bude získání určité hodnoty: činnost je instrumentální pro dosažení určité hodnoty. Tři hlavní faktory teorie Victora Vrooma jsou valence neboli hodnota (důležitost závislá na odměně), očekávání (subjektivní posouzení pravděpodobnosti úspěchu) a pomoc (výkon je spojený s odměnou). Tyto tři faktory vyústí v motivaci. Jestliže jeden z těchto faktorů neexistuje, motivace se eliminuje. Motivace narůstá s velikostí valence a očekávání. (Nakonečný, 1992).

3.1.8 Douglas McGregor - Teorie X a Y

Tato teorie pracovní motivace je založena na typologizaci vztahu člověka k práci. Zdůvodňuje vnímání lidské povahy. Jedná se o způsob, jakým se manažer staví ke svým podřízeným a jaké pracovní podmínky jim k jejich práci vytváří. Jsou založeny na přesvědčení manažera o způsobu chování jeho podřízených. Teorie X a Y směřuje k manažerům. Vyplývá z ní, že manažeři mají X a Y přesvědčení o lidech, a tato

odlišná přesvědčení vyúsťují v nestejném postavení manažerů k zaměstnancům. Kategorie lidí X - pracují neradi, jsou líní, k práci jsou nuceni. Jsou spokojenější, když mohou vykonávat práci, která jim je nařízena a mohou tak plnit zadaný pracovní úkol. Preferují jasné příkazy. Kategorie lidí Y si vlastní postoj k práci vytváří teprve během svých pracovních zkušeností. Rádi přebírají zodpovědnost a v zaměstnání využívají všechny své nejlepší schopnosti. (<http://www.vedeme.cz>. [online]. [cit. 2011-02-03]).

3.2 Pracovní motivace

„Většinou je motivace popisována jako směr a trvání činnosti. Mitchell rozlišuje čtyři charakteristiky, na kterých stojí definice motivace:

- 1. Motivace je individuální záležitost. Každý jedinec je osobnost a většina teorií motivace počítá s tím, že se určitým způsobem projeví.*
- 2. Motivace je většinou záměrná. Je pod kontrolou příslušného pracovníka a jeho chování (například vynaložené úsilí nebo výběr činnosti) je jí ovlivňováno.*
- 3. Dva nejdůležitější faktory motivace jsou: a) to, co lidi povzbuzuje, b) síla jedince zapojit se do určitého jednání.*
- 4. Účelem motivačních teorií je předpovídání chování. Motivace není chování samo o sobě, ale ani výkon. Zahrnuje jednání a také vnitřní a vnější síly, které ovlivňují výběr jednání.“ (Dědina, Cejthamr, 2005, s. 142).*

Pracovní motivace člověka znamená postoj člověka k práci a jeho ochotu pracovat. Je to vnitřní hnací síla, která zapříčiňuje radost z práce. Vychází z určitých vnitřních pohnutek. Pracovní motivaci bezesporu ovlivňuje motiv úspěchu. Je jedním z nejobecnějších lidských motivů. Dosahování úspěchu je pravděpodobně motivačním ekvivalentem dosahování fyzické slasti. Motiv úspěchu je považován za snahu podat dobrý výkon a dosáhnout úspěchu. (Nakonečný, 1973).

„Každý podnikatel – ať už fyzická či právnická osoba – potřebuje k výkonu své činnosti zaměstnávat občany. Tím se z podnikatelů stávají zaměstnavatelé a z občanů zaměstnanci. Předpokladem úspěšného fungování každého podnikatele je stanovit si optimální strukturu svých zaměstnanců.“ (Kahle, Stýblo, 1994, s. 13). K pracovní motivaci zaměstnanců je zapotřebí určitý systém motivace, který posiluje takové chování, jaké daná firma vyžaduje. Kvalitní a účinný systém pracovní motivace se opírá o dva základní nástroje, a sice pracovní prostředí, které se může stát pro zaměstnance motivací, a systém odměn. Jedná se o soubor pravidel, který umožňuje zaměstnancům získávat zejména finanční odměnu, pokud dosáhnou určitého cíle. (Urban, 2003).

Jedním z faktorů ovlivňující motivaci může být i práce sama o sobě, práce jako taková. Je charakterizována jako určitá míra, do jaké samotná práce člověka uspokojuje, do jaké mu poskytuje příležitost získat pocit úspěchu. (Armstrong, 1995).

3.2.1 Motivace k pracovní činnosti

„Motivace k pracovní činnosti je vyjádření přístupu jednotlivce k práci a jeho ochoty pracovat. Vychází z určitých vnitřních pohnutek neboli motivů. Pracovní činnost subjektu je, takřkajíc zevnitř, regulována jeho psychikou, jejíž složkou je motivace. Ta nemusí být ovšem vždy na takové úrovni (ve smyslu zaměření na cíl, intenzity úsilí i trvání činnosti), jak by bylo společensky žádoucí. Nedosahuje-li této žádoucí úrovně, pracující subjekt nepodává také žádoucí pracovní výkon (ve smyslu kvality i kvantity pracovní produktivity).“ (Nakonečný, 1992, s. 12). *„Motivací k pracovní činnosti je potřeba pracovat, ale také zaměření osobnosti na určitý typ práce, např. fyzická, manuální, práce duševní. Když se o motivaci mluví v souvislosti s prací a pracovní činností, jaksi automaticky z toho vyplývá předpoklad, že člověk buďto je pro práci motivován nebo ne. Ve skutečnosti je člověk motivován vždycky, snad jen s výjimkou stavů velmi slabé excitace (arousal), jak tomu bývá v bezvědomí.“ (Kolman, 2005, s. 20).*

3.2.2 Demotivace

Většina nezaměstnaných lidí vyžaduje od svého nového zaměstnání bezpečnost, zajímavou práci, zajímavý podnik, přátelské spolupracovníky, dobrého nadřízeného, povýšení, uznání, dobré pracovní podmínky, odměny a dobrý plat. (Miskell J. R., Miskell V., 1996).

Příčinou demotivace bývá u dlouhodobě nezaměstnaných nedostatek pracovních nabídek a opakované odmítnutí uchazeče o zaměstnání. Nezaměstnané demotivuje nedostatek poskytnutých informací. K novým informacím o potencionálních zaměstnavatelích se staví pasivně až s nevolí. Nabývají pocitu, že o ně není zájem a propadají pocitu bezmoci a beznaděje. Davidson a Neale (1994) považují za prokázané, že míra beznaděje úzce souvisí se sebevražednými úmysly. (Baštecká, 2003).

„Další poruchou vyskytující se u nezaměstnaných je deprese z nezaměstnanosti, a je tím hlubší, čím více se jedinec cítí osobně vinen za svoji nezaměstnanost, čím méně může ovlivnit svoji situaci (pocit bezmocnosti), čím má menší vyhlídky na novou práci, čím méně si dovede vytvořit do budoucna realistickou perspektivu (individuální iniciativy, přeškolení se, koordinované akce aj.), čím je horší finanční situace, čím má méně osobních zkušeností s ovlivňováním svých záležitostí a podobných situací, čím má menší podporu v rodinném a nejbližším sociálním zázemí.“ (Buchtová, 2002, s. 115).

3.2.3 Důsledky dlouhodobé nezaměstnanosti

Ztráta zaměstnání může znamenat pro člověka tragické vykolejení. Nedobrovolná nezaměstnanost nabourává jeho sebevědomí, sebeúctu, komplikuje mu ekonomickou situaci, ovlivňuje fyzický i psychický stav. (Špatenková, 2004).

Jestliže lidé vykonávají činnost, v tomto případě hledají zaměstnání, která jim nepřinášejí požadovaný výsledek, jejich motivace poklesne a postupně ztrácí důvody, proč v činnosti pokračovat. Když marně hledají zaměstnání a jsou opakovaně odmítnuti, během hledání jejich nového pracovního místa se důsledkem opakovaného neúspěchu vyskytnou negativní sociální jevy, a to zejména snížení až ztráta sebevědomí a sebedůvěry, ztráta motivace, postupný přechod k pasivitě, nezájem o další hledání zaměstnání. (Siegel, 2007).

Důsledky dlouhodobé nezaměstnanosti jsou mnohostranné a mnohdy jsou diferencované v závislosti na dřívějším postavení nezaměstnaného na pracovním trhu. Dlouhodobá nezaměstnanost přináší hmotné, zdravotní, psychické i sociální problémy. (Sirovátka, Řezníček, 1995).

Dlouhodobá nezaměstnanost může zapříčinit chronickou dezorganizaci života nezaměstnaného, nestabilitu rodiny, netečnost, delikvenci, páchaní trestné činnosti, konzumaci návykových látek. Takovéto a další destruktivní individuální jednání může ve společnosti způsobovat výskyt sociálně patologických jevů, a to zejména krizi hodnot, pokles úcty k autoritám, krizi rodiny apod. (Mareš, 1994).

3.2.3.1 Ekonomické důsledky

„Ekonomika nevyrobí tolik produkce, kolik je schopna vyrábět. Dochází k mrhání společenské práce živé i zvěčnělé. HDP je svou úrovní pod hodnotou potencionálního HDP. Ztráty lze ekonomicky vyčíslit jako náklady stagnace (rozdíl mezi faktickým HDP a potencionálním HDP). Propad HDP samozřejmě ovlivňuje nejen rozvojové možnosti ekonomiky, ale i možnosti sociálních transferů.“ (Krebs a kol., 2005, s. 290).

3.2.3.2 Sociální důsledky

„Sociální důsledky jsou spojeny s dopady faktu nezaměstnanosti na sociální situaci, chování a postoje nezaměstnaných (respektive jejich rodin a domácností) a na společenský

život. Tyto důsledky jsou rozmanité svým rozsahem i dosahem, protože nezaměstnanost sama o sobě je různého charakteru a samozřejmě je jedinci i různě pocíťována a prožívána.“ (Krebs a kol., 2005, s. 291). Sociálním důsledkem dlouhodobé nezaměstnanosti je absence pravidelného měsíčního příjmu a s tím spojené snížení životní úrovně, strukturace a vnímání času, změna denního režimu a nárůst napětí v rodině dlouhodobě nezaměstnaného, ovlivnění psychického i fyzického zdraví, nárůst sociálně patologických jevů, nestabilita společnosti (Mareš, 1994).

3.3 Nezaměstnanost

„Zaměstnání tvoří skupina pracovních míst, která jsou identická z hlediska svých hlavních nebo rozhodujících úkolů a odpovědnosti a jsou si do té míry podobná, že to umožňuje používat jednotný popis a specifikaci pracovního místa, vytvořeného na základě analýzy jediného pracovního místa z celé skupiny.“ (Koubek, 2010, s. 45).

Zaměstnání je výkon práce, za kterou zaměstnanci náleží materiální odměna. Pro někoho je zaměstnání pouhým zdrojem finančního příjmu. Pokud fyzická osoba vykonává zaměstnání, které neodpovídá její kvalifikaci, stupni dosaženého vzdělání, není finančně ohodnocena podle představ zaměstnance a nepřináší mu uspokojení, jedná se o neatraktivní zaměstnání. Podle průzkumu pracovního portálu OnlinePráce v roce 2010 by takové zaměstnání přijalo 45 % respondentů ankety. (<http://zpravy.ihned.cz/cesko>. [online]. [cit. 2012-03-01]).

Nezaměstnanost je sociálně ekonomický jev, při kterém část práceschopného obyvatelstva nemá placené zaměstnání. Mezinárodní organizace práce definuje nezaměstnaného jako osobu starší patnáct let, která aktivně hledá práci a je schopná do zaměstnání nastoupit do 14 dnů. Tyto tři podmínky tvoří tzv. standardizované pojetí nezaměstnanosti. Obyvatelstvo lze z úhlu pohledu nezaměstnanosti rozdělit do tří skupin:

1. Zaměstnaní - osoby s placeným zaměstnáním nebo sebezaměstnáním.
2. Nezaměstnaní - osoby bez zaměstnání a sebezaměstnání schopné a ochotné pracovat, které představují potenciaální výrobní faktor a splňují tři výše uvedené podmínky.
3. Ekonomicky neaktivní obyvatelstvo - např. studenti, poživatelé důchodu, ženy na mateřské dovolené. (Volkov a kol., 1982).

„Podle definice Eurostatu se za nezaměstnané považují všechny osoby patnáctileté a starší (bez horní věkové hranice), které ve sledovaném období souběžně splňovaly dále uvedené tři základní podmínky:

1. *Byly bez práce, to znamená, že nebyly ani v placeném zaměstnání ani nebyly sebezaměstnané.*

2. *Hledaly aktivně práci. Formou aktivního hledání práce se rozumí registrace u úřadu práce nebo u soukromé zprostředkovatelny práce, dále hledání práce přímo v podnicích, využívání inzerce, podnikání kroků pro založení vlastní firmy, podání žádosti pro pracovní povolení a licence nebo hledání zaměstnání jiným způsobem.*
3. *Byly připraveny k nástupu do práce, tj. během referenčního období byly k dispozici okamžitě nebo nejpozději do 14 dnů pro výkon placeného zaměstnání nebo sebezaměstnání.*

Pokud osoby nesplňují alespoň jednu ze tří uvedených podmínek, jsou klasifikovány jako nezaměstnané nebo ekonomicky neaktivní.“ (Brčák, Sekerka, 2010, s. 189).

Podle délky trvání nezaměstnanosti se dělí na krátkodobou (kratší než 12 měsíců) a dlouhodobou (delší než 12 měsíců). (<http://info-zpravodaj.sweb.cz>. [online]. [cit. 2011-02-03]).

3.3.1 Vývoj nezaměstnanosti v ČR

Internetový server finance.cz uvádí vývoj míry nezaměstnanosti od roku 1993. Pro srovnání jsou uvedeny a stručně charakterizovány dostupné údaje od roku 2008.

Tabulka č. 1: nezaměstnanost v prvním čtvrtletí roku 2011.

		leden	únor	březen
Nezaměstnanost (MPSV)	%	9,7	9,6	9,2
Nezaměstnanost	Počet osob	571 863	547 257	525 500

Zdroj: zpracováno autorkou na základě serveru: www.finance.cz/ekonomika.

V roce 2010 byla nejvyšší nezaměstnanost v únoru, a sice 9,9%, což představuje celkem 583 135 obyvatel. Nejnižší nezaměstnanost byla v měsících červnu, září a říjnu, procentuelně 8,5%, zcela nejnižší nezaměstnanost je pak zaznamenána v měsíci září, a sice 500 481 obyvatel.

(<http://www.finance.cz>. [online]. [cit. 2011-05-01]).

V roce 2009 je nejvyšší nezaměstnanost zaznamenána v prosinci, a to 9,2%, což činí 539 136 obyvatel. Nejnižší nezaměstnanost byla v roce 2009 v lednu, a sice 6,8%.

Na počet obyvatel je to 398 061 osob. (<http://www.finance.cz>. [online]. [cit. 2011-05-01]).

V roce 2008 byla v lednu a v únoru nezaměstnanost zhruba 6%, což činí zhruba 350 000 osob, po celý rok hranici 6% nepřekročila. V lednu byla nezaměstnanost nejvyšší, činila 6,1%, což je 264 544 osob. Nízká nezaměstnanost je v roce 2008 zaznamenána v jarních a letních měsících. Nejnižší je zaevidována v červnu, a sice rovných 5%, což na počet obyvatel činí 297 880 osob. (<http://www.finance.cz>. [online]. [cit. 2011-05-01]).

Za poslední tři roky a jedno čtvrtletí kalendářního roku byla nezaměstnanost nejvyšší v únoru roku 2010. V prvním čtvrtletí roku 2011 zatím nezaměstnanost klesá.

3.3.2 Příčiny nezaměstnanost

Hlavními příčinami nezaměstnanosti jsou nedokonalý pracovní trh, hospodářský cyklus, strukturální změny v ekonomice a nepružnost trhu práce. Je zapříčiněna přílišnou ochranou zaměstnanců, vysokými sociálními podporami, nízkou mobilitou práce apod. (Koubek, 2010).

3.3.3 Měření nezaměstnanosti

Pro měření nezaměstnanosti se využívá absolutní vyjádření počtu nezaměstnaných a míra nezaměstnanosti jako procentuelního podílu nezaměstnaných vůči ekonomicky aktivnímu obyvatelstvu. Pro měření nezaměstnanosti se tedy používá základní ukazatel míry nezaměstnanosti - podíl počtu nezaměstnaných k počtu ekonomicky aktivních osob, tedy osobám schopným pracovat, zaměstnaným i nezaměstnaným. Pro výpočet míry nezaměstnanosti se používá vzorec:

$$u = \frac{U}{L}$$

u - míra nezaměstnanosti;

U - počet práceschopných osob bez zaměstnání;

L - počet zaměstnaných osob.

Výsledek vzorce se násobí hodnotou 100 a jednotkou je procento (%). (Krebs a kol., 2005).

3.3.4 Přirozená míra nezaměstnanosti

Z výše uvedeného vzorce jsou odvozeny vzorce pro měření míry nezaměstnanosti, a sice:

$$(n+z) * U/L = z$$

$$U/L = z/(n + z).$$

Z toho vyplývá, že míra nezaměstnanosti U/L závisí na:

1. míře z , ve které zaměstnaní lidé ztrácejí pracovní místa;
2. míře n , ve které nezaměstnané osoby nalézají práci.

Z tohoto vzorce vyplývá, že čím vyšší je míra ztráty práce, tím vyšší je i míra nezaměstnanosti. A zároveň, čím vyšší je míra nalézání práce, tím nižší je míra nezaměstnanosti. Přirozenou mírou nezaměstnanosti se rozumí míra nezaměstnanosti, která svou úroveň odpovídá potencionálnímu produktu. U přirozené míry nezaměstnanosti se na trhu vyrovnávají všechny síly, které by mohly působit na vzestup či snížení cenové nebo mzdové inflace. Jedná se o úroveň potencionálního produktu, který představuje součet frikční a strukturální nezaměstnanosti (viz níže). (Brčák, Sekerka, 2010).

3.3.5 Rozdělení nezaměstnanosti

Nezaměstnanost se rozděluje na frikční, strukturální, cyklickou, sezónní, dobrovolnou a nedobrovolnou, neúplnou a nepravou.

1. Frikční nezaměstnanost bývá označována jako vyhledávací a je převážně krátkodobá. Nezaměstnaní lidé hledají své první zaměstnání nebo nové uplatnění na trhu práce. V angličtině jsou označováni jako „*people between two jobs*“ - lidé mezi dvěma zaměstnáními. (Vlček, 1992).

Frikční nezaměstnanost by se dala snížit lepší informovaností. Je v podstatě neodstranitelná, krátkodobá a charakteristická plynulým přecházením z jednoho pracovního místa na jiné. Bývá způsobována fluktuací obyvatel při vstupu na trh práce a vystupováním z něj. Příčinou frikční nezaměstnanosti je přecházení zaměstnanců z jednoho pracovního místa do jiného, které je dobrovolné. Nejčastějšími důvody je stěhování do jiného města, vize lepšího pracovního místa, vstup absolventů na pracovní trh nebo návrat žen po mateřské dovolené.

2. Strukturální nezaměstnanost vzniká nesouladem nabídky práce a poptávky po práci. Příčinou strukturální nezaměstnanosti jsou změny v požadované kvalifikaci pracovníků u pracovníků zejména důsledkem nových technologických podmínek určité výroby. Ztráta zaměstnání je v tomto případě také důsledkem zániku podniků a institucí. Nezaměstnaní jen zřídka najdou nové zaměstnání odpovídající jejich kvalifikaci. Řešením je rekvalifikace.
3. Cyklická nezaměstnanost je nezaměstnanost vzniklá v důsledku nedostatečné poptávky. Poptávka po zaměstnání není ve vztahu k nabídce dostatečná. Souvisí s průběhem hospodářského cyklu a s ekonomickou výkonností. V recesi a hospodářské depresi počet pracovních míst klesá, v expanzi stoupá.
4. Sezónní nezaměstnanost souvisí s ročním obdobím a přírodním cyklem, a proto je pravidelná. Týká se zejména oblasti stavebnictví, služeb spojených s turistikou a zemědělských oblastí.
5. Dobrovolná nezaměstnanost je typem nezaměstnanosti, kdy nezaměstnaní nejsou ochotni přijmout nabízené pracovní místo za nabízenou mzdu. Pracovní místa existují, ale při stávající tržní mzdové sazbě zůstávají neobsazená. (Mareš, 1994).
6. *„Nedobrovolná nezaměstnanost je charakteristická tím, že lidé bez zaměstnání jsou naopak ochotni přijmout nabízené pracovní místo za určitou mzdu, ale žádnou nabídku nemají. Dále se nedobrovolnou nezaměstnaností myslí stav, kdy v ekonomice je celková poptávka po práci nižší, než celková nabídka práce.“* (Vlček, 1992, s. 119).
7. Neúplná nezaměstnanost - zaměstnanci pracující na snížený pracovní úvazek a lidé, kteří ve svém zaměstnání nevyužívají plně své schopnosti a svou kvalifikaci. Kromě zkrácené pracovní doby se také jedná o sdílení pracovního místa. Mzda se dělí mezi dvě osoby. (Mareš, 1994).
8. *„Nepravá nezaměstnanost - nezaměstnaní nehledají nové pracovní místo, nabídky dokonce i odmítají. Týká se osob, které chtějí zůstat nezaměstnaní minimálně po celou podpůrčí dobu. Patří sem i osoby, které se registrují jako nezaměstnaní, ale zároveň pracují nelegálně v neformální a šedé ekonomice.“* (Mareš, 1994, s. 22).

3.4 Dlouhodobá nezaměstnanost

„Dle Mezinárodní organizace práce se za dlouhodobou nezaměstnanost považuje nezaměstnanost delší než 12 měsíců a takto ji definuje také Eurostat. Dlouhodobá nezaměstnanost (long-term unemployed) snižuje pravděpodobnost znovuzískání pracovního místa. Řešení problémů dlouhodobě nezaměstnaných je pak složitější a vyžaduje integrovaný přístup, jenž respektuje ekonomické, sociální a hodnotové souvislosti jejich situace.“ (Sirovátka, Řezníček, 1995, s. 17).

3.4.1 Příčiny dlouhodobé nezaměstnanosti

1. Krátkodobá nepružnost trhu práce - nezaměstnaní nemají dostatek informací o možnostech uplatnění na trhu práce.
2. Rozdíl mezi strukturou poptávky a nabídky práce - nezaměstnaní mají nedostatek dovedností a vědomostí požadovaných potencionálními zaměstnavateli.
3. Dlouhodobá nepružnost na trhu práce - nezaměstnaní se neochotně staví k profesní nebo prostorové mobilitě. (Mareš, 1994).

3.4.2 Skupiny lidí ohrožené dlouhodobou nezaměstnaností

Lidé, kteří byli před ztrátou zaměstnání zaměstnaní dlouhodobě, a jejich pracovní místo se dá označit za stabilnější, se hůře uplatňují na pracovním trhu, stejně tak lidé nekvalifikovaní a s nízkým dosaženým vzděláním, zdravotně postižení, mladiství, zejména mladí problémoví lidé, obyvatelé žijící v zaostávajících nebo venkovských oblastech, příslušníci etnických minorit a imigranti a lidé s kumulovanými, osobními a sociálními handicapami. (Mareš, 1994).

Dále do skupiny osob ohrožených dlouhodobou nezaměstnaností patří nekvalifikované, osamělé matky s dětmi, sociálně nepřizpůsobiví lidé, zdravotně a sociálně handicapovaní lidé, lidé s postiženými nebo nemocnými členy domácnosti a lidé, pro které je překážkou dojíždění do zaměstnání (Sirovátka, Řezníček, 1995). Autoři Tomáš Sirovátka a Ivo Řezníček poukazují zároveň na výskyt nezájmu některých nezaměstnaných získat nové zaměstnání a na pasivitu uchazečů. *„Nezaměstnanost je někdy výsledkem dobrovolné volby*

nebo racionální kalkulace, v níž výhody volného času, možnost ilegálního přivýdělku, automaticky poskytované sociální podpory a jiné požitky sociálního státu převažují nad nevýhodami spojenými s podřízeným pracovním postavením, nepříjemnými pracovními podmínkami, nízkou mzdou, náklady na dopravu, pojištěním, ztrátou volného času apod.“ (Sirovátka, Řezníček, 1995, s. 17).

3.4.3 Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politika zaměstnanosti je souhrn opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti. Zabezpečuje ji ministerstvo a úřady práce. (<http://portal.mpsv.cz>. [online]. [cit. 2011-03-31]). Zaměřuje se zejména na rozvoj infrastruktury na trhu práce (zabezpečení informačních, poradenských a informačních služeb a tím i dokonalejší informovanost o volných pracovních místech), na podporu vytváření nových pracovních míst a pracovních činností (např. poskytnutí finanční podpory na vytváření nových pracovních míst) a na zvýšení adaptability pracovní síly (organizování a podpora rozmanitých rekvalifikačních kurzů). (Krebs a kol., 2005).

Nástroje, kterými je realizována aktivní politika zaměstnanosti, jsou rekvalifikace, investiční pobídky, veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa, překlenovací příspěvek, příspěvek na zapracování a příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program. Součástí opatření aktivní politiky zaměstnanosti jsou poradenství, podpora zaměstnání osob se zdravotním postižením a cílené programy k řešení zaměstnanosti. (<http://portal.mpsv.cz>. [online]. [cit. 2011-03-31]).

3.4.3.1 Evropský sociální fond

Hlavním posláním ESF je rozvíjení zaměstnanosti, snižování nezaměstnanosti, podpora sociálního začleňování osob a rovných příležitostí se zaměřením na rozvoj trhu práce a lidských zdrojů. Cílem je pomoc nezaměstnaným lidem a rovné příležitosti pro všechny při vstupu na trh práce, sociální začleňování, pomoc lidem ze znevýhodněných sociálních skupin při vstupu na trh práce, celoživotní vzdělávání, rozvoj kvalifikované a přizpůsobivé pracovní síly, zavádění moderního způsobu práce a podnikání, zlepšení přístupu a účasti žen na trhu práce, boj se všemi formami diskriminace a nerovnostmi souvisejícími s trhem práce. (<http://www.esfcr.cz>. [online]. [cit. 2011-03-31]).

3.4.3.2 Možnosti při hledání nového zaměstnání

Nejznámější institucí, která poskytuje uchazečům o zaměstnání informace o volných pracovních místech, je Úřad práce ČR. Osoby, které ztratily zaměstnání, se na úřad práce přijdou zaregistrovat. Doloží doklad o nejvyšším dosaženém vzdělání a vyplní formulář. Zde uvedou, kde pracovaly a jaké je jejich očekávání od nového zaměstnání. Dochází na pravidelné konzultace. Termín a čas musí dodržovat. Nedostaví-li se na konzultace bez omluvy a odmítnou-li doporučenku na volná pracovní místa, hrozí jim vyloučení z evidence. Úřad práce je správní úřad, který registrovaným nezaměstnaným lidem nabízí zejména poradenské služby spojené s hledáním zaměstnání, možnost rekvalifikace a zvýšení kvalifikace. Pomoc při hledání zaměstnání poskytují také pracovní agentury. Touto cestou je možné získat sezónní zaměstnání, zaměstnání dočasné z důvodu zvýšené nemocnosti zaměstnanců firmy a v období dovolených, ale i trvalý pracovní poměr v případě náhlého nárůstu potřeby pracovní síly. (www.personalfabric.cz. [online]. [cit. 2011-03-31]). Nevýhodou je, že pracovní agentury nejsou dostupné ve všech okresních městech. V Klatovech, kde bude probíhat výzkumné šetření, žádná pracovní agentura nefunguje. Nejbližší agentura práce je dostupná v krajském městě Plzeň.

Mezi další způsoby hledání nového zaměstnání patří novinová a internetová inzerce. Touto cestou bývá obsazována většina pracovních míst. Nezaměstnaní těchto služeb mohou využívat i tak, že si sami napíší inzerát, kde uvedou svou kvalifikaci a požadavky na zaměstnání. Další z možností, jak získat nové pracovní místo, je kontaktovat podniky a firmy, ačkoliv o volném pracovním místě veřejnost neinformují. Na volné pracovní místo se uchazeči a zájemci o zaměstnání ptají na základě doporučení známých a přátel. Čím více možností nezaměstnaní lidé využijí, tím větší je pravděpodobnost, že získají nové pracovní místo. (Reichel, 1995).

„Z úhlu pohledu organizace se jedná o tzv. získávání pracovníků. Je to činnost zajišťující zájem dostatečného množství odpovídajících uchazečů o volné pracovní místo. (Koubek, 2010). V procesu získávání pracovníků proti sobě stojí dvě strany: na jedné straně je organizace se svou potřebou pracovních sil, na druhé straně jsou potencionální uchazeči o práci, tedy osoby hledající vhodné nebo vhodnější zaměstnání.“ (Koubek, 2010, s. 127).

4 Empirická část

4.1 Analýza dat

Hypotézu č. 1: „Délka nezaměstnanosti nemá vliv na ochotu přijmout neatraktivní zaměstnání“ testují výzkumné otázky č. 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14.

Hypotézu č. 2: „Délka nezaměstnanosti nemá vliv na ochotu respondenta se dále vzdělávat a profesně rozvíjet“ testují výzkumné otázky č. 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21.

Hypotézu č. 3: „Délka nezaměstnanosti nemá vliv na intenzitu vyhledávání pracovních míst“ testují výzkumné otázky č. 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7.

Hypotézu č. 4: „Délka nezaměstnanosti významně neovlivňuje soukromý život respondenta.“ testují výzkumné otázky č. 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28.

Výzkumný dotazník obsahoval sedm demografických otázek, z toho dvě uzavřené a pět otevřených a dvacet osm výzkumných otázek, které se skládaly z jednadvaceti uzavřených a sedmi polouzavřených.

Cílové skupině, nezaměstnaným mužům a ženám, byl dotazník předán prostřednictvím Úřadu práce v Klatovech.

Z celkového počtu dvou set respondentů (100 % respondentů) dotazník vyplnilo sto respondentů (50% návratnost), a sice třicet sedm mužů, jejichž průměrný věk činí 40,81 let a šedesát tři žen o průměrném věku 39,24 let. Co se týče délky nezaměstnanosti respondentů, dotazník vyplnilo dvacet čtyři krátkodobě nezaměstnaných (24 % respondentů) a třináct dlouhodobě nezaměstnaných (13 % respondentů) mužů a dvacet tři krátkodobě nezaměstnaných (23 % respondentů) a čtyřicet dlouhodobě nezaměstnaných (40 % respondentů) žen. V tabulce číslo dvě na straně třicet dva je znázorněn věk, pohlaví a délka nezaměstnanosti respondentů.

Tabulka č. 2: Rozdělení respondentů podle věku, pohlaví a délky nezaměstnanosti

Faktory	Odpovědi respondentů																Počet respondentů celkem
	Krátkodobě nezaměstnaní								Dlouhodobě nezaměstnaní								
Pohlaví respondentů	Muži				Ženy				Muži				Ženy				100
	24				23				13				40				
Věk respondentů	20	31	41	51	20	31	41	51	20	31	41	51	20	31	41	51	100
	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	30	40	50	60	31	40	50	60	30	40	50	60	30	40	50	60	
	7	9	3	5	8	5	8	2	3	0	2	8	8	10	16	6	

Všichni respondenti uvedli, že bydlí v okrese Klatovy. Pocházejí buď z obcí či měst v klatovském okrese, nebo z Plzeňského kraje. Dotazník nevyplnil žádný cizinec, nebo se alespoň k jiné než české národnosti nepřihlásil.

Otázka „Kdy a kde jste byl/a naposledy zaměstnán/a“ byla určena pro zjištění faktů, kolik je mezi respondenty absolventů škol, matek po mateřské a toho, zda se některý z respondentů přestěhoval za zaměstnáním do klatovského okresu. Otázku zodpovědělo celkem pět absolventů škol, kteří doposud nebyli nikde zaměstnaní, z toho byly čtyři ženy a jeden muž. Celkem čtyři ženy uvedly, že jsou nezaměstnané po mateřské dovolené. Jeden dlouhodobě nezaměstnaný respondent uvedl, že soukromě podnikal a od ukončení samostatně výdělečné činnosti žádné zaměstnání nemá.

Odpovědi na otázku „Nejvyšší dosažené vzdělání“ jsou v tabulce číslo tři na straně třicet tři.

Tabulka č. 3: Rozdělení respondentů dle délky nezaměstnanosti, pohlaví a vzdělání

Faktory	Odpovědi respondentů				Počet respondentů celkem
	Krátkodobě nezaměstnaní		Dlouhodobě nezaměstnaní		
Pohlaví/vzdělání	Muži	Ženy	Muži	Ženy	
Základní	3	4	1	7	15
Vyučen/a	8	13	6	15	42
Vyučen s mat.	3	2	2	4	11
Středoškolské	8	4	3	12	27
Bakalářské	1	0	1	1	3
Vysokoškolské	1	0	0	1	2
Celkem	24	23	13	40	100

Respondenti dále odpovídali, jak dlouho jsou bez zaměstnání. Jejich odpovědi jsou zpracovány v tabulce číslo čtyři na straně třicet tři.

Tabulka č. 4: Rozdělení respondentů podle pohlaví a délky nezaměstnanosti

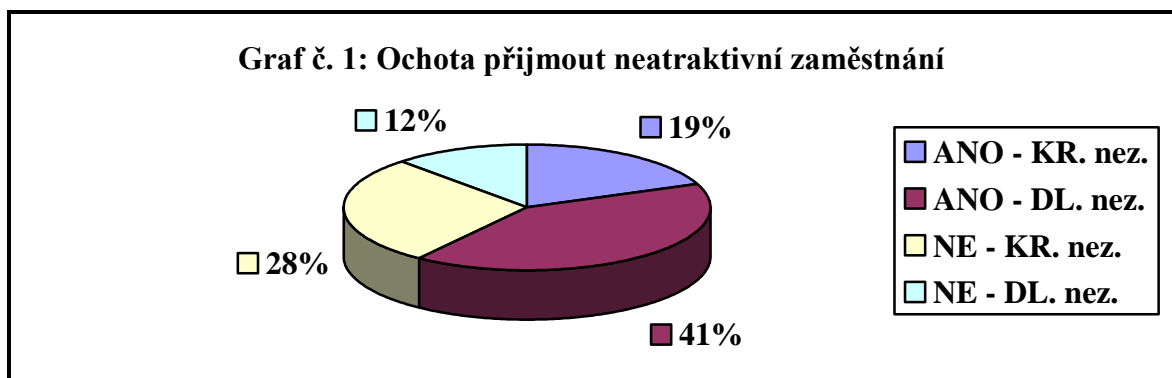
Doba n./pohlaví	< ½ roku	< 1 rok	1-2 roky	2-3 roky	3 roky a >	Celkem
Muži	15	9	6	4	3	37
Ženy	10	13	18	14	8	63
Celkem	25	22	24	18	11	100

4.2 Interpretace dat

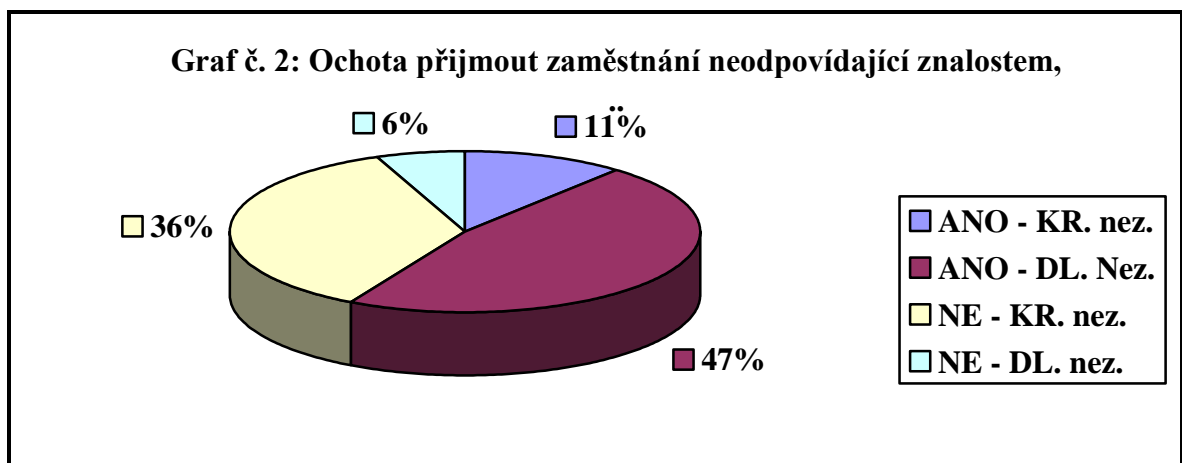
Hypotéza č. 1: Délka nezaměstnanosti nemá vliv na ochotu přijmout neatraktivní zaměstnání.

Tuto hypotézu testovaly otázky č. 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14.

V otázce číslo osm respondenti odpovídali, zda jsou ochotni přijmout zaměstnání, které neodpovídá jejich představám a požadavkům. Celkem 19 % krátkodobě a 41 % dlouhodobě nezaměstnaných respondentů odpovědělo kladně, 28 % krátkodobě a 12 % dlouhodobě nezaměstnaných záporně. Pro lepší přehlednost jsou získané informace zpracovány v grafu číslo jedna na straně třicet čtyři.



V otázce číslo devět měli respondenti odpovědět, zda by byli ochotni přijmout zaměstnání, které neodpovídá jejich schopnostem, znalostem a zkušenostem. Celkem 11 % krátkodobě a 47 % dlouhodobě nezaměstnaných respondentů by bylo ochotno takové zaměstnání přijmout, záporně odpovědělo 36 % krátkodobě nezaměstnaných a 6 % dlouhodobě nezaměstnaných. Získané odpovědi jsou uvedeny v grafu číslo dva na straně třicet čtyři.



V otázce číslo deset měli respondenti za úkol odpovědět, zda by byli ochotni přijmout zaměstnání, které neslibuje příliš atraktivní mzdu. Odpověď „Ano“ označilo celkem 9 % krátkodobě nezaměstnaných a 12 % dlouhodobě nezaměstnaných, zápornou odpověď zvolilo celkem 38 % krátkodobě nezaměstnaných a 41 % dlouhodobě nezaměstnaných. Odpovědi respondentů jsou zobrazeny v tabulce číslo pět na straně třicet pět.

Tabulka č. 5: Ochota respondentů přijmout zaměstnání za neatraktivní mzdu

Faktory	Odpovědi respondentů				Počet respondentů celkem
	Krátkodobě nezaměstnaní		Dlouhodobě nezaměstnaní		
Odpověď respondentů	Ano	Ne	Ano	Ne	100
	9	38	12	41	

V otázce číslo jedenáct respondenti odpovídali, zda by přijali pracovní místo, na které slyší špatné reference. Kladně odpovědělo 6 % krátkodobě nezaměstnaných a 10 % dlouhodobě nezaměstnaných respondentů. Záporně odpovědělo 41 % krátkodobě a 43 % dlouhodobě nezaměstnaných. Odpovědi respondentů jsou zpracovány v tabulce číslo šest na straně třicet pět.

Tabulka č. 6: Ochota respondentů přijmout zaměstnání se špatnými referencemi

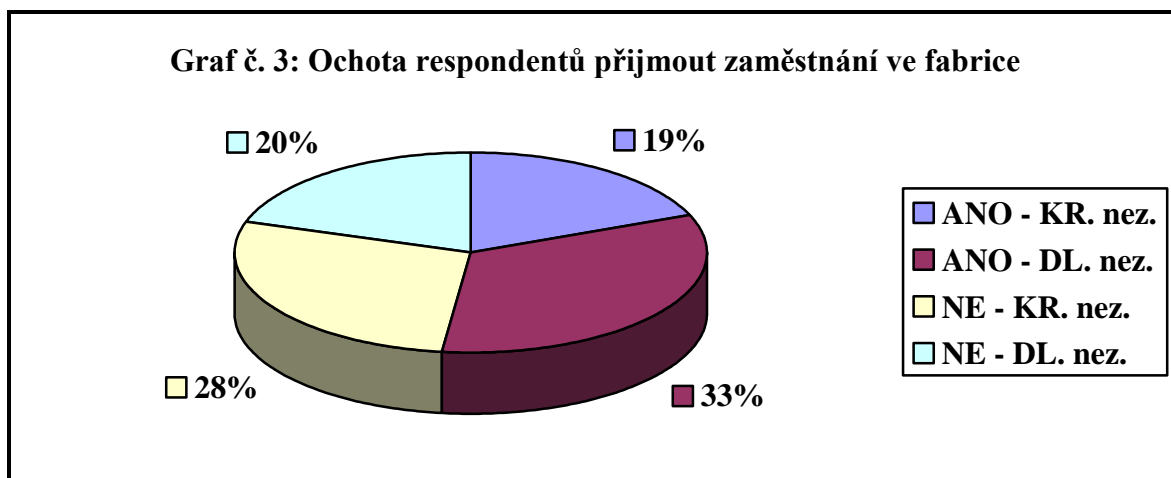
Faktory	Odpovědi respondentů				Počet respondentů celkem
	Krátkodobě nezaměstnaní		Dlouhodobě nezaměstnaní		
Odpověď respondentů	Ano	Ne	Ano	Ne	100
	6	41	10	43	

V otázce číslo dvanáct měli respondenti za úkol odpovědět, zda by byli ochotni přijmout zaměstnání u firmy, jejíž budoucnost a stabilita je nejistá. Odpověď „Ano“ zvolilo celkem 38 % krátkodobě a 40 % dlouhodobě nezaměstnaných. Záporně odpovědělo 9 % krátkodobě a 13 % dlouhodobě nezaměstnaných. Odpovědi respondentů jsou v tabulce číslo sedm na straně třicet šest.

Tabulka č. 7: Ochota respondentů přijmout zaměstnání u nestabilní společnosti

Faktory	Odpovědi respondentů				Počet respondentů celkem
	Krátkodobě nezaměstnaní		Dlouhodobě nezaměstnaní		
Odpověď respondentů	Ano	Ne	Ano	Ne	100
	38	9	40	13	

V otázce číslo třináct respondenti odpovídali, zda by přijali fyzicky náročnou práci, například v továrně. Kladně odpovědělo z krátkodobě nezaměstnaných celkem 19 % respondentů, z dlouhodobě nezaměstnaných 33 % respondentů. Odpověď „Ne“ zvolilo celkem 28 % krátkodobě a 20 % dlouhodobě nezaměstnaných respondentů. V grafu číslo tři na straně třicet šest jsou odpovědi respondentů zpracovány.



V otázce s číslem čtrnáct měli respondenti odpovědět, co by byli ochotni podstoupit pro získání nového zaměstnání z hlediska místa výkonu práce. Na výběr měli ze čtyř možností. Celkem 29 % krátkodobě nezaměstnaných a 31 % dlouhodobě nezaměstnaných respondentů by za zaměstnáním dojíždělo jen v okrese Klatovy, 14 % krátkodobě nezaměstnaných a 13 % dlouhodobě nezaměstnaných respondentů by dojíždělo mimo okres Klatovy, 3 % krátkodobě nezaměstnaných respondentů a 7 % dlouhodobě nezaměstnaných respondentů by přijalo zaměstnání s ubytováním, 1 % krátkodobě nezaměstnaných a 2 % dlouhodobě nezaměstnaných respondentů je ochotno se za zaměstnáním přestěhovat. Jejich odpovědi jsou pro lepší přehlednost uvedeny v tabulce číslo osm na straně třicet sedm. Odpovědi respondentů jsou pro lepší potvrzení hypotézy dále zpracovány do grafu. Celkem 18 % krátkodobě nezaměstnaných respondentů by za novým zaměstnáním dojíždělo i do jiného okresu. Přijali by zaměstnání s ubytováním nebo by se přestěhovali. Celkem 29 % krátkodobě nezaměstnaných respondentů není ochotno dojíždět jinam než v okrese Klatovy. Celkem 31 % dlouhodobě nezaměstnaných respondentů by dojíždělo za prací i mimo okres Klatovy, přijali by zaměstnání s ubytováním nebo by se za novou prací přestěhovali. Celkem 22 % dlouhodobě nezaměstnaných respondentů by dojíždělo za novým zaměstnáním jen v okrese Klatovy. Tyto informace jsou zobrazeny v grafu číslo čtyři na straně třicet osm.

Tabulka č. 8: Ochota respondentů dojíždět/přestěhovat se za zaměstnáním

Faktory	Odpovědi respondentů		Počet respondentů celkem
	Krátkodobě nezaměstnaní	Dlouhodobě nezaměstnaní	
Okres KT	29	31	60
Za okres KT	14	13	27
Ubytování	3	7	10
Přestěhování	1	2	3
Celkem	47	53	100



Přehled všech odpovědí respondentů je v tabulce číslo devět na straně třicet osm.

Tabulka č. 9: Souhrn odpovědí respondentů

Faktory	Odpovědi respondentů				Počet respondentů
	Krátkodobě nezaměstnaní		Dlouhodobě nezaměstnaní		
Otázka č.	Ano	Ne	Ano	Ne	Celkem
8	19	28	41	12	100
9	11	36	47	6	100
10	9	38	12	41	100
11	6	41	10	43	100
12	38	9	40	13	100
13	19	28	33	20	100
14	18	29	22	31	100
Celkem	120	209	205	166	700

Hypotéza č. 2: Délka nezaměstnanosti nemá vliv na ochotu respondenta se dále vzdělávat a profesně rozvíjet.

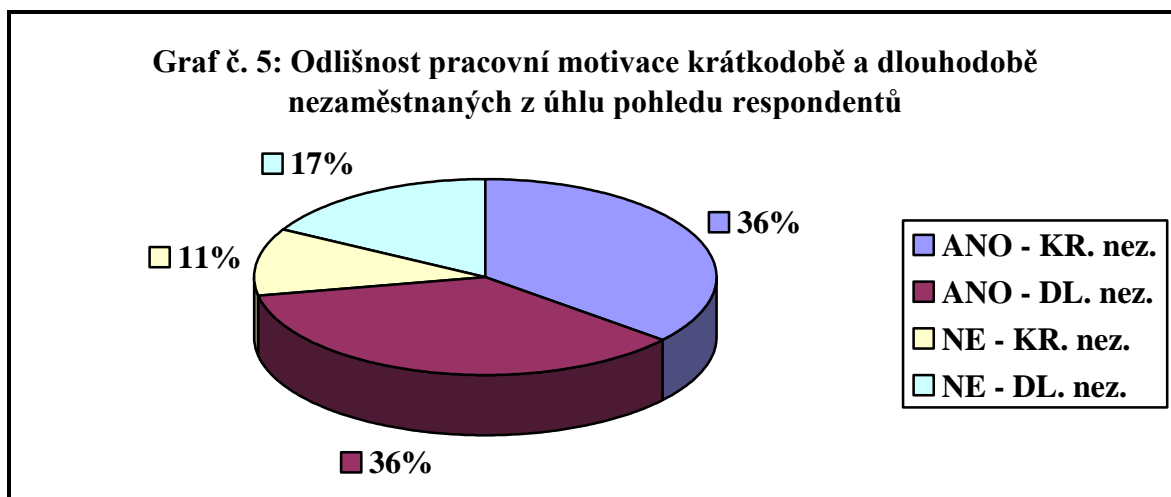
Tuto hypotézu testovaly otázky č. 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21.

V otázce číslo patnáct respondenti identifikovali příčinu jejich nezaměstnanosti ze svého úhlu pohledu. Věk označilo 18 % krátkodobě a 14 % dlouhodobě nezaměstnaných, vzdělání 5 % krátkodobě a 8 % dlouhodobě nezaměstnaných, nedostatečná znalost cizího jazyka 8 % krátkodobě a 11 % dlouhodobě nezaměstnaných, nedostatečná znalost práce s počítačem 6 % krátkodobě a 8 % dlouhodobě nezaměstnaných. Celkem 2 % krátkodobě a 3 % dlouhodobě nezaměstnaných uvedlo „Malé děti“, 3 % krátkodobě a 1 % dlouhodobě nezaměstnaných „Zdravotní stav“, „Nedostatečná praxe“ 1 % krátkodobě a 4 % dlouhodobě nezaměstnaných, „Málo pracovních míst“ je odpověď 4 % krátkodobě a 3 % dlouhodobě nezaměstnaných, 1 % dlouhodobě nezaměstnaných „Ukončené podnikání“, viz tabulka číslo deset na straně třicet devět.

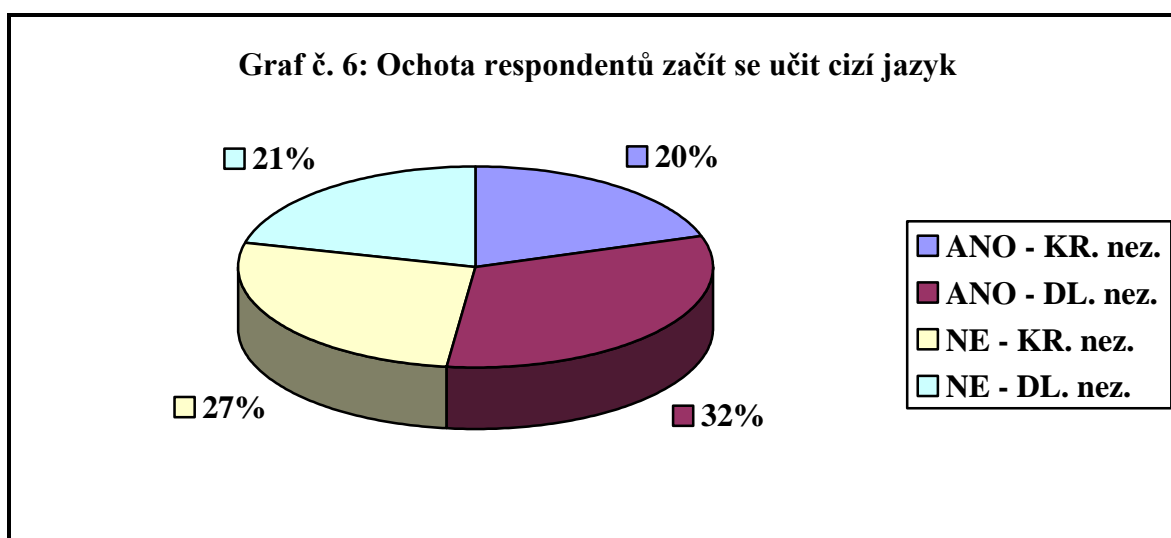
Tabulka č. 10: Příčina nezaměstnanosti respondentů z jejich úhlu pohledu

Faktory	Odpovědi respondentů		Celkem respondentů
	Krátkodobě nezam.	Dlouhodobě nezam.	
Věk	18	14	32
Vzdělání	5	8	13
Cizí jazyk	8	11	19
PC	6	8	14
Malé děti	2	3	5
Zdr. stav	3	1	4
Praxe	1	4	5
Málo PM	4	3	7
Bývalá OSVČ	0	1	1
Celkem	47	53	100

V otázce číslo šestnáct respondenti odpovídali, zda se podle jejich názoru liší pracovní motivace krátkodobě nezaměstnaných a dlouhodobě nezaměstnaných. Kladnou odpověď označilo celkem 36 % krátkodobě a 36 % dlouhodobě nezaměstnaných. Záporně odpovědělo 11 % krátkodobě a 17 % dlouhodobě nezaměstnaných. Odpovědi respondentů jsou zpracovány v grafu číslo pět na straně čtyřicet.



V otázce číslo sedmnáct respondenti odpovídali, zda by byli ochotni se pro získání nového zaměstnání začít učit cizí jazyk. Kladně odpovědělo celkem 20 % krátkodobě nezaměstnaných a 32 % dlouhodobě nezaměstnaných. Odpověď „Ne“ označilo celkem 27 % krátkodobě nezaměstnaných a 21 % dlouhodobě nezaměstnaných. Odpovědi respondentů jsou pro lepší přehlednost zobrazeny v grafu číslo šest na straně čtyřicet.

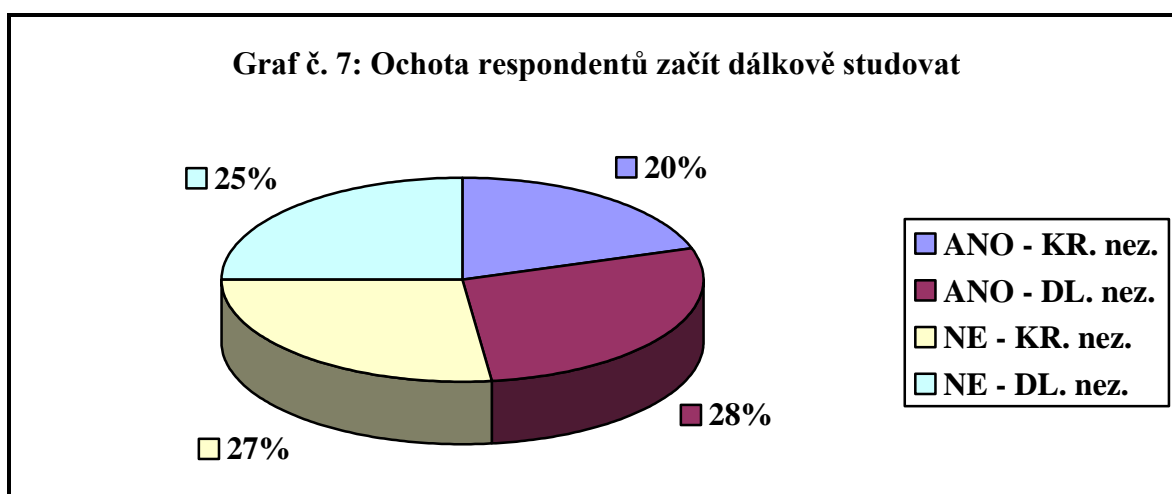


V otázce číslo osmnáct respondenti odpovídali, zda by byli ochotni si zvýšit kvalifikaci rekvalifikací. Kladnou odpověď označilo celkem 22 % krátkodobě a 50 % dlouhodobě nezaměstnaných respondentů. Záporně odpovědělo celkem 25 % krátkodobě a 3 % dlouhodobě nezaměstnaných. Odpovědi respondentů jsou zpracovány v tabulce číslo jedenáct na straně čtyřicet jedna.

Tabulka č. 11: Ochota respondentů zvýšit si kvalifikaci rekvalifikací

Faktory	Odpovědi respondentů				Počet respondentů celkem
	Krátkodobě nezaměstnaní		Dlouhodobě nezaměstnaní		
Odpověď respondentů	Ano	Ne	Ano	Ne	100
	22	25	50	3	

V otázce číslo devatenáct měli respondenti za úkol odpovědět, zda by byli ochotni začít dálkově studovat a zvýšit tak šanci na získání nového zaměstnání. Kladně odpovědělo celkem 20 % krátkodobě nezaměstnaných a 28 % dlouhodobě nezaměstnaných. Zápornou odpověď zvolilo 27 % krátkodobě nezaměstnaných a 25 % dlouhodobě nezaměstnaných. Tyto informace jsou zpracovány v grafu číslo sedm na straně čtyřicet jedna.



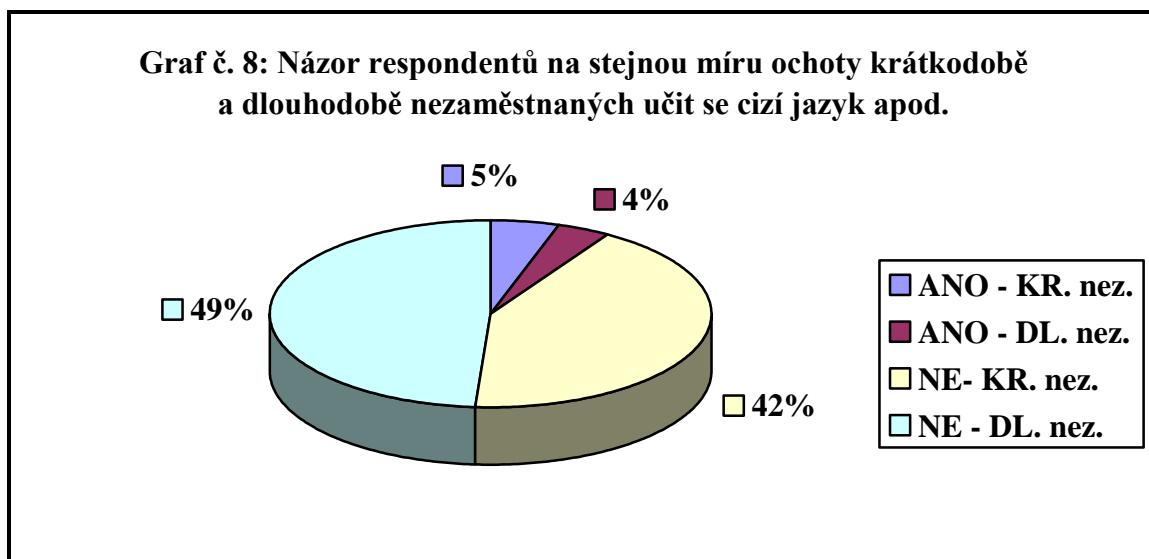
Otázka číslo dvacet zjišťovala, co by byli respondenti ochotni podstoupit pro získání nového zaměstnání. Odpověď „Rekvalifikační kurz“ zvolilo 20 % krátkodobě nezaměstnaných a 22 % dlouhodobě nezaměstnaných, cizí jazyk by se začalo učit 16 % krátkodobě nezaměstnaných a 17 % dlouhodobě nezaměstnaných, počítačový kurz by podstoupilo 7 % krátkodobě a 9 % dlouhodobě nezaměstnaných, do autoškoly by se přihlásilo celkem 3 % krátkodobě nezaměstnaných a 4 % dlouhodobě nezaměstnaných, 1 % dlouhodobě nezaměstnaných odpovědělo „Cokoliv“, 1 % krátkodobě nezaměstnaných odpovědělo, že by záleželo na požadavcích zaměstnavatele. Odpovědi respondentů jsou zpracovány v tabulce číslo dvanáct na straně čtyřicet dva.

Tabulka č. 12: Ochota respondentů podstoupit pro získání nového zaměstnání

Faktory	Odpovědi respondentů		Počet respondentů celkem
	Krátkodobě nezaměstnaní	Dlouhodobě nezaměstnaní	
RK	20	22	42
Cizí jazyk	16	17	33
PC	7	9	16
ŘP	3	4	7
Cokoliv	0	1	1
Pož. Z-tele	1	0	1
Celkem	47	53	100

V otázce číslo dvacet jedna respondenti odpovídali, zda jsou krátkodobě i dlouhodobě nezaměstnaní stejně ochotni začít např. dálkově studovat. Celkem 5 % krátkodobě a 4 % dlouhodobě nezaměstnaných respondentů odpovědělo kladně, záporně odpovědělo celkem 91 % respondentů, a to 42 % krátkodobě a 49 % dlouhodobě nezaměstnaných.

Odpovědi respondentů jsou v grafu číslo osm na straně čtyřicet tři.



U otázky číslo patnáct jsou pro vyhodnocení hypotézy použity odpovědi respondentů, kteří se domnívají, že příčinou jejich nezaměstnanosti je vzdělání nebo nedostatečná znalost cizích jazyků. Tyto dvě možnosti označilo celkem 13 % krátkodobě nezaměstnaných respondentů a 18 % dlouhodobě nezaměstnaných respondentů. Tyto hodnoty jsou pro vyhodnocení hypotézy zařazeny v tabulce číslo devět do kolonky „Ano“. Stejně tak je tomu u odpovědí respondentů na otázku číslo dvacet, co by byli ochotni podstoupit pro získání nového zaměstnání. Celkem 16 % krátkodobě nezaměstnaných respondentů a 17 % dlouhodobě nezaměstnaných respondentů zvolilo možnost, že by začali studovat cizí jazyk, 20 % krátkodobě a 22 % dlouhodobě nezaměstnaných by se zúčastnilo rekvalifikačního kurzu. Přehled všech odpovědí respondentů je v tabulce číslo třináct na straně čtyřicet čtyři.

Tabulka č. 13: Souhrn odpovědí respondentů

Faktory	Odpovědi respondentů				Počet respondentů
	Krátkodobě nezaměstnaní		Dlouhodobě nezaměstnaní		
Otázka č.	Ano	Ne	Ano	Ne	Celkem
15	13	34	18	35	100
16	36	11	36	17	100
17	20	27	32	21	100
18	22	25	50	3	100
19	20	27	28	25	100
20	36	11	39	14	100
21	5	42	4	49	100
Celkem	152	177	207	164	700

Hypotéza č. 3: Délka nezaměstnanosti nemá vliv na intenzitu vyhledávání pracovních míst.

Tuto hypotézu testovaly otázky č. 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7.

Otázka číslo jedna zjišťovala, jakým způsobem se respondenti dozvídají o volném pracovním místě. Možnost „Při návštěvě úřadu práce“ označilo celkem 13 % krátkodobě a 23 % dlouhodobě nezaměstnaných respondentů. O volném pracovním místě u firem a podniků se nejčastěji dozvídá 10 % krátkodobě a 14 % dlouhodobě nezaměstnaných, telefonicky 6 % krátkodobě a 4 % dlouhodobě nezaměstnaných respondentů. Od příbuzných a přátel se nejčastěji o volném pracovním místě dozvídá 10 % krátkodobě a 6 % dlouhodobě nezaměstnaných respondentů. Celkem 5 % krátkodobě a 4 % dlouhodobě nezaměstnaných dopsalo, že práci nejčastěji vyhledávají prostřednictvím internetu. Aktivně již práci nevyhledává 3 % krátkodobě a 1 % dlouhodobě nezaměstnaných respondentů. U této možnosti všichni respondenti dopsali, že práci již nevyhledávají z důvodu nemoci či invalidity. Jedná se o respondenty, kteří u otázky číslo patnáct odpověděli, že příčinou jejich nezaměstnanosti je zdravotní stav. U druhé možnosti, že se respondenti o volných pracovních místech dozvídají u firem, měli respondenti doplnit, jak často podniky obcházejí. Z celkového počtu 22 % respondentů takto odpovědělo 9 % respondentů. Rozdělení je zpracováno v tabulce číslo čtrnáct na straně čtyřicet pět. Odpovědi respondentů na otázku s číslem jedna jsou v tabulce číslo patnáct na straně čtyřicet šest.

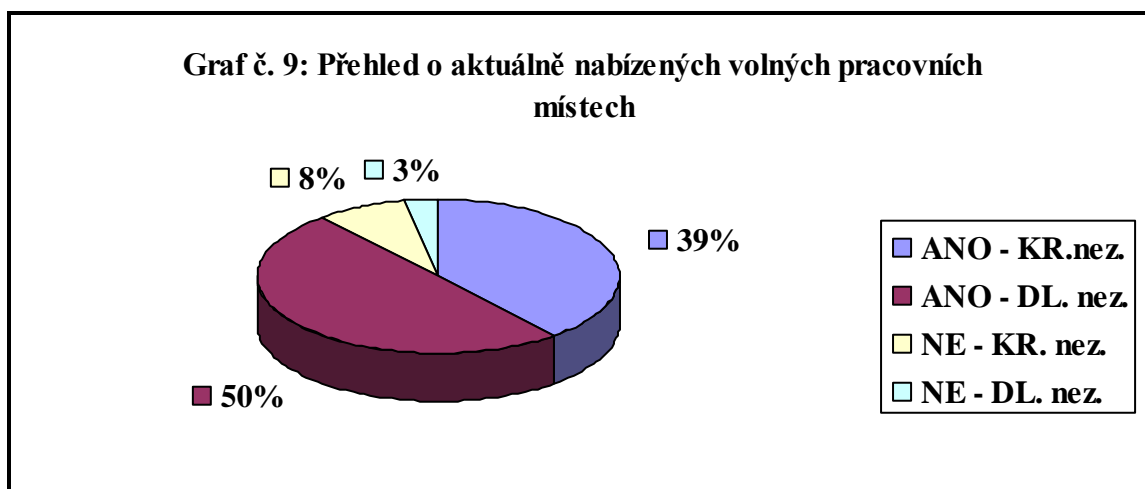
Tabulka č. 14: Intenzita návštěvnosti firem a podniků za účelem získání nového PM

Faktory	Odpovědi respondentů		Počet respondentů celkem
	Krátkodobě nezaměstnaní	Dlouhodobě nezaměstnaní	
Denně	0	1	1
2 x týdně	2	1	3
1 x týdně	1	4	5
Celkem	3	6	9

Tabulka č. 15: Nejčastější zdroj informací o volném pracovním místě

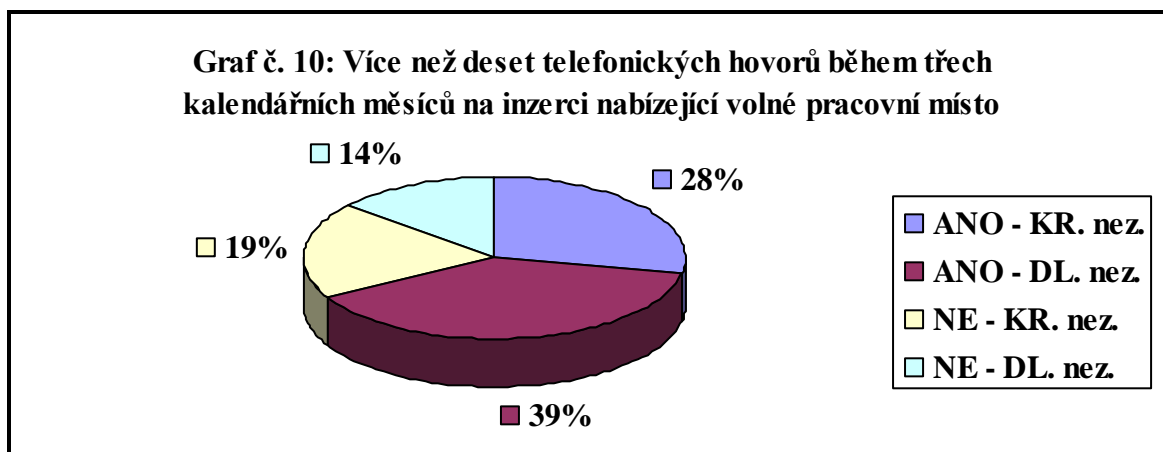
Faktory	Odpovědi respondentů		Počet respondentů celkem
	Krátkodobě nezaměstnaní	Dlouhodobě nezaměstnaní	
ÚP	13	23	36
Firmy	10	14	24
Telefonicky	6	4	10
Příbuzní	10	6	16
Internet	5	4	9
Nevyhledává	3	1	4
Celkem	47	53	100

V otázce číslo dva respondenti odpovídali, zda mají přehled o volných pracovních místech. Celkem 39 % krátkodobě nezaměstnaných respondentů a 50 % dlouhodobě nezaměstnaných respondentů uvedlo, že ano. Záporně odpovědělo 8 % krátkodobě nezaměstnaných respondentů a 3 % dlouhodobě nezaměstnaných respondentů. Tyto informace jsou zobrazeny v grafu číslo devět na straně čtyřicet šest.

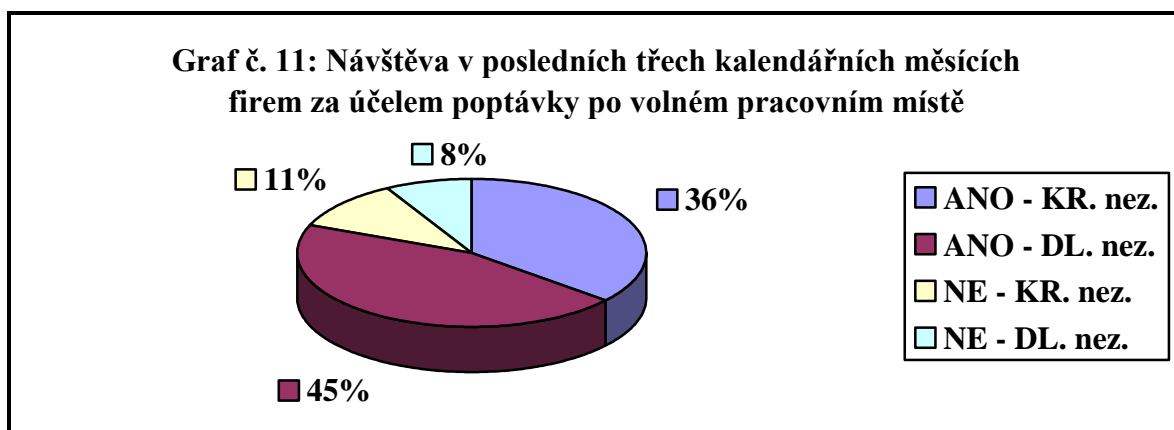


Otázka číslo tři zjišťovala, zda respondenti zavolali na víc než deset nabídek volných

pracovních míst během posledních třech měsíců. Celkem 28 % krátkodobě nezaměstnaných respondentů a 39 % dlouhodobě nezaměstnaných respondentů odpovědělo kladně, 19 % krátkodobě nezaměstnaných a 14 % dlouhodobě nezaměstnaných respondentů označilo odpověď „Ne“. Graf číslo deset na straně čtyřicet sedm zobrazuje odpovědi respondentů.



V otázce číslo čtyři respondenti odpovídali na otázku, jestli během posledních třech měsíců navštívili firmy a podniky, kde se domnívají, že by mohla být naděje získat nové zaměstnání. Kladně odpovědělo celkem 36 % krátkodobě a 45 % dlouhodobě nezaměstnaných respondentů, záporně 11 % krátkodobě nezaměstnaných respondentů a 8 % dlouhodobě nezaměstnaných respondentů. Odpovědi jsou zpracovány v grafu číslo jedenáct na straně čtyřicet sedm.



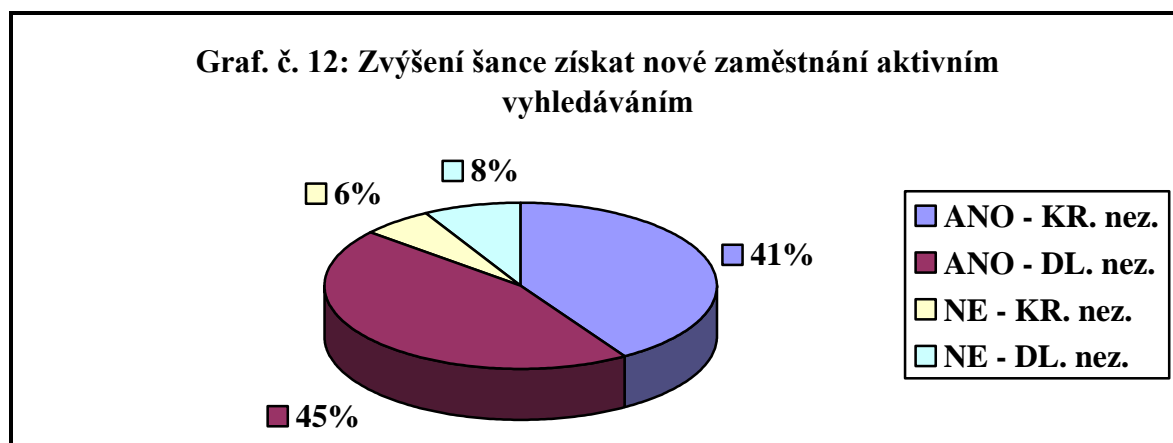
V otázce číslo pět respondenti odpovídali, kolik od ztráty posledního zaměstnání absolvovali pracovních pohovorů. Žádný neabsolvovalo 3 % krátkodobě a 2 % dlouhodobě nezaměstnaných respondentů, méně než pět 4 % krátkodobě a 4 % dlouhodobě

nezaměstnaných, méně než deset 24 % krátkodobě a 7 % dlouhodobě nezaměstnaných a více než deset 16 % krátkodobě nezaměstnaných a 40 % dlouhodobě nezaměstnaných. Tyto informace zobrazuje tabulka číslo šestnáct na straně čtyřicet osm.

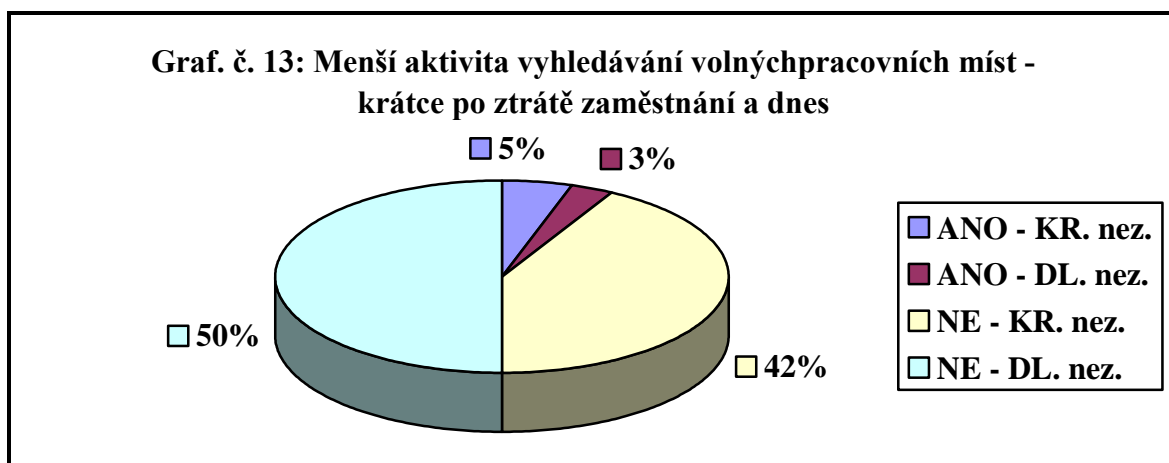
Tabulka č. 16: Počet pracovních pohovorů od ztráty posledního zaměstnání

Faktory	Odpovědi respondentů		Počet respondentů celkem
	Krátkodobě nezaměstnaní	Dlouhodobě nezaměstnaní	
Žádný	3	2	5
Méně než 5	4	4	8
Méně než 10	24	7	31
Více než 10	16	40	56
Celkem	47	53	100

Otázka číslo šest zněla, zda se respondenti domnívají, že aktivním vyhledáváním pracovních příležitostí zvýší šanci získat nové pracovní místo. Kladně odpovědělo celkem 41 % krátkodobě a 45 % dlouhodobě nezaměstnaných, záporně 6 % krátkodobě a 8 % dlouhodobě nezaměstnaných respondentů. Odpovědi zobrazuje graf číslo dvanáct na straně čtyřicet osm.



Otázka číslo sedm zněla: „Máte pocit, že jste nabídky volných pracovních míst vyhledával/a aktivněji krátce po ztrátě Vaše posledního zaměstnání než dnes?“ Celkem 5 % krátkodobě a 3 % dlouhodobě nezaměstnaných respondentů odpovědělo kladně. Celkem 42 % krátkodobě nezaměstnaných a 50 % dlouhodobě nezaměstnaných se nedomnívá, že práci vyhledávají méně aktivně než po ztrátě zaměstnání. Odpovědi respondentů jsou zpracovány v grafu číslo třináct na straně čtyřicet devět.



Souhrn odpovědí respondentů: V otázce číslo jedna se posuzovalo, zda se respondenti nejčastěji informují o volných pracovních místech jiným způsobem. U otázky číslo jedna v tabulce číslo sedmnáct je součet jiných odpovědí než „Úřad práce“ zařazen do kolonky „Ano“.

V otázce číslo pět bylo účelem zjistit, zda se respondenti aktivně účastní pracovních pohovorů. Otázka zněla, kolika pracovních pohovorů se respondenti zúčastnili od poslední ztráty zaměstnání. Součty odpovědí „Žádný“, „Méně než pět“ a „Méně než deset“ jsou zařazeny do kolonky „Ne“, odpovědi „Deset a více“ jsou zobrazeny v kolonce „Ano“.

V otázce číslo sedm respondenti odpovídali, zda mají pocit, že nabídky volných pracovních míst vyhledávali aktivněji krátce po ztrátě zaměstnání než dnes. Respondenti, kteří odpověděli „Ano“ (graf číslo dvanáct na straně čtyřicet devět), jsou vzhledem ke znění hypotézy v tabulce číslo sedmnáct zařazeni do kolonky „Ne“. Posuzovalo se, jak aktivně dnes respondenti vyhledávají zaměstnání v porovnání s dobou, kdy byli bez zaměstnání krátce. Tabulka číslo sedmnáct je na straně padesát.

Tabulka č. 17: Souhrn odpovědí respondentů

Faktory	Odpovědi respondentů				Počet respondentů
	Krátkodobě nezaměstnaní		Dlouhodobě nezaměstnaní		
Otázka č.	Ano	Ne	Ano	Ne	Celkem
1	34	13	30	23	100
2	39	8	50	3	100
3	28	19	39	14	100
4	36	11	45	8	100
5	16	31	40	13	100
6	41	6	45	8	100
7	42	5	50	3	100
Celkem	236	93	299	72	700

Hypotéza č. 4: Délka nezaměstnanosti významně neovlivňuje soukromý život respondenta.

Tuto hypotézu testovaly otázky č. 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28.

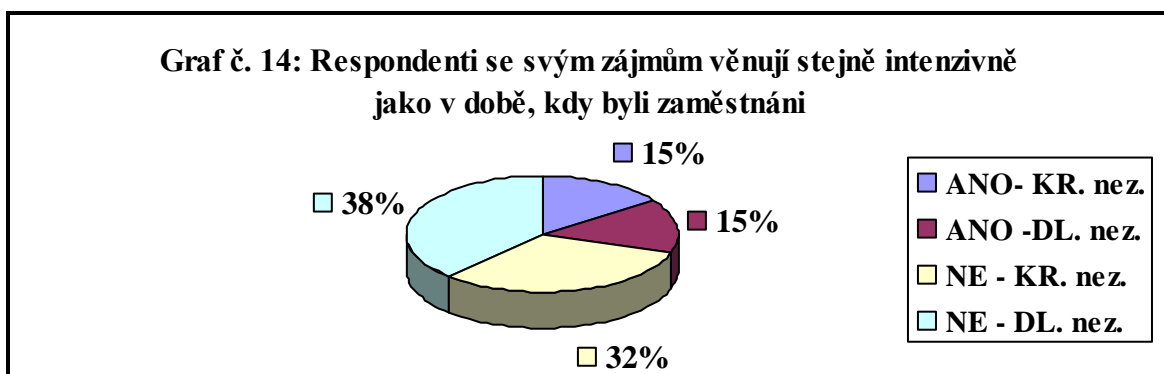
V otázce číslo dvacet dva respondenti odpovídali, co nejvíce ovlivnila ztráta posledního zaměstnání. Doplňující otázku označily 2 % krátkodobě nezaměstnaných a uvedly, že se jedná o změnu pozitivní a 2 % dlouhodobě nezaměstnaných respondentů označilo, že jde o negativní změnu v jejich životě. Celkem 9 % krátkodobě nezaměstnaných a 8 % dlouhodobě nezaměstnaných uvedlo, že ztráta zaměstnání nejvíce ovlivnila jejich volný čas, 5 % krátkodobě a 7 % dlouhodobě nezaměstnaných uvedlo „Volný čas“, 12 % krátkodobě a 8 % dlouhodobě nezaměstnaných označilo „Koníčky a zájmy“, 21 % respondentů a 30 % respondentů uvedlo, že nejvíc ztráta zaměstnání ovlivnila jejich život celkově. Odpovědi respondentů jsou zobrazeny v tabulce číslo osmnáct na straně padesát jedna.

Tabulka č. 18: Vliv ztráty zaměstnání na volný čas, zájmy atd. respondentů

Faktory	Odpovědi respondentů		Počet respondentů celkem
	Krátkodobě nezaměstnaní	Dlouhodobě nezaměstnaní	
Denní režim	9	8	17
Volný čas	5	7	12
Zájmy	12	8	20
Život celkově	21	30	51
Celkem	47	53	100

Otázka číslo dvacet tři zněla, zda se respondenti věnují svým koníčkům a zájmům stejně jako v době, kdy byli zaměstnaní. Celkem 15 % krátkodobě a 15 % dlouhodobě nezaměstnaných označilo odpověď „Ano“. Celkem 32 % krátkodobě a 38 % dlouhodobě

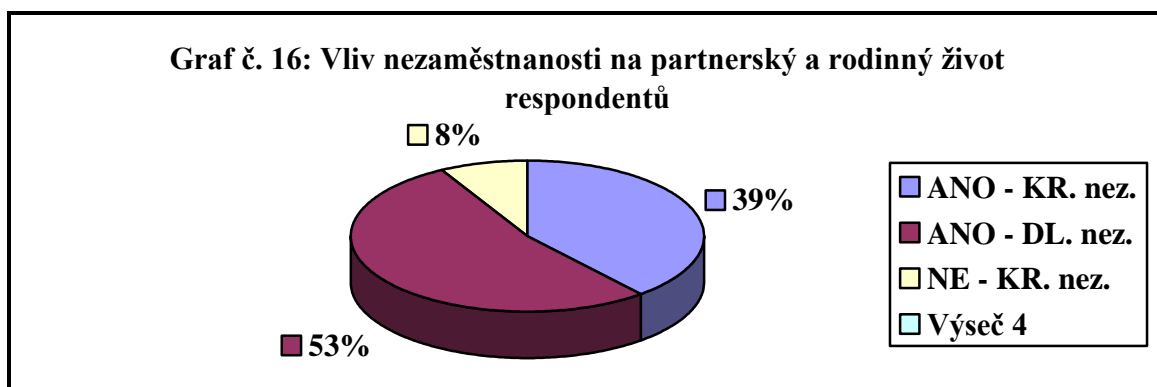
nezaměstnaných respondentů odpovědělo záporně. Odpovědi respondentů jsou zpracovány v grafu číslo čtrnáct na straně padesát dva.



Na otázku číslo dvacet čtyři všichni respondenti odpověděli kladně, a to 47 % krátkodobě nezaměstnaných a 53 % dlouhodobě nezaměstnaných. Odpovědi respondentů na otázku ohledně změny životní úrovně jsou v grafu číslo devatenáct na straně padesát dva.



V otázce číslo dvacet pět respondenti odpovídali, zda jejich nezaměstnanost ovlivnila jejich partnerský či rodinný život. Celkem 39 % krátkodobě a 53 % dlouhodobě nezaměstnaných respondentů odpovědělo kladně, 8 % krátkodobě nezaměstnaných respondentů odpovědělo záporně. Tyto informace jsou zpracovány v grafu číslo šestnáct na straně padesát dva.



V otázce číslo dvacet šest respondenti odpovídali, co je pro ně největší motivací k hledání nového pracovního místa. Celkem 26 % krátkodobě a 20 % dlouhodobě nezaměstnaných označilo možnost „Rodinný rozpočet“, finanční situaci označilo celkem 16 % krátkodobě a 24 % dlouhodobě nezaměstnaných, sociální izolaci zvolilo celkem 2 % krátkodobě a 6 % dlouhodobě nezaměstnaných, „Nuda“ odpovědělo celkem 3 % krátkodobě a 3 % dlouhodobě nezaměstnaných, viz tabulka číslo devatenáct na straně padesát tři.

Tabulka č. 19: Nejsilnější motivace respondentů k hledání nového pracovního místa

Faktory	Odpovědi respondentů		Počet respondentů celkem
	Krátkodobě nezaměstnaní	Dlouhodobě nezaměstnaní	
Rod. rozpočet	26	20	46
Fin. Situace	16	24	40
Soc. izolace	2	6	8
Nuda	3	3	6
Celkem	47	53	100

V otázce číslo dvacet sedm respondenti odpovídali, zda považují ztrátu zaměstnání za razantní změnu ve svém životě. Kladně odpovědělo celkem 33 % krátkodobě a 49 % dlouhodobě nezaměstnaných, záporně odpovědělo 14 % krátkodobě a 4 % dlouhodobě nezaměstnaných viz graf číslo sedmnáct na straně padesát tři.



V otázce číslo dvacet osm respondenti odpovídali, zda si myslí, že až nastoupí do nového zaměstnání, bude to pro ně pozitivní změna. Celkem 39 % krátkodobě a 42 % dlouhodobě nezaměstnaných respondentů odpovědělo kladně, 8 % krátkodobě a 11 % dlouhodobě nezaměstnaných respondentů odpovědělo záporně. Tyto získané informace jsou zpracována v grafu číslo osmnáct na straně padesát čtyři.



Výzkumná hypotéza číslo čtyři zněla: Dlouhodobě i krátkodobě nezaměstnaní lidé považují ztrátu zaměstnání za celkovou změnu ve svém životě. Tato hypotéza se potvrdila.

V otázce číslo dvacet respondenti odpovídali, co se domnívají, že nejvíce ovlivnila ztráta jejich posledního zaměstnání. S ohledem na znění hypotézy jdou odpovědi respondentů „Denní režim“, „Volný čas“ a „Koničky a zájmy“ sečteny a zařazeny v tabulce číslo dvacet do kolonky „Ne“. Do kolonky „Ano“ je zařazena odpověď respondentů „Život celkově“.

V otázce číslo dvacet šest, která zněla „Co je pro Vás největší motivací k hledání nového pracovního místa?“, měli respondenti na výběr ze čtyř možností: „Rodinný rozpočet“, „Finanční situace“, „Sociální izolace“ a „Nuda“. Všichni respondenti si vybrali jednu z nabízených možností, nikdo nedopsal vlastní názor nebo nevynechal otázku, čímž vyjadřují, že všech sto respondentů je něčím motivováno k hledání volného pracovního místa. Proto jsou všechny odpovědi sečteny a zařazeny, vzhledem ke znění hypotézy, do kolonky „Ano“.

Přehled odpovědí respondentů je v tabulce číslo dvacet na straně padesát pět.

Tabulka č. 20: Souhrn odpovědí respondentů

Faktory	Odpovědi respondentů				Počet respondentů
	Krátkodobě nezaměstnaní		Dlouhodobě nezaměstnaní		
Otázka č.	Ano	Ne	Ano	Ne	Celkem
22	21	26	30	23	100
23	32	15	38	15	100
24	47	0	53	0	100
25	39	8	53	0	100
26	47	0	53	0	100
27	33	14	29	24	100
28	39	8	42	11	100
Celkem	258	71	298	73	700

4.2.1 Analýza a ověření výzkumných hypotéz

Výzkumné hypotézy jsou zpracovány Chí kvadrát (χ^2) testem a s pomocí Pearsonova korelačního koeficientu.

Hypotéza č. 1: Délka nezaměstnanosti nemá vliv na ochotu přijmout neatraktivní zaměstnání.

Hypotéza č. 2: Délka nezaměstnanosti nemá vliv na ochotu respondenta se dále vzdělávat a profesně rozvíjet.

Hypotéza č. 3: Délka nezaměstnanosti nemá vliv na intenzitu vyhledávání pracovních míst.

Hypotéza č. 4: Délka nezaměstnanosti významně neovlivňuje soukromý život respondenta.

4.2.1.1 Interpretace výzkumných hypotéz

Obrázek č. 2: Vzorec Chí kvadrátu

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^r \sum_{j=1}^s \frac{(n_{ij} - m_{ij})^2}{m_{ij}}$$

(Svatošová, Kába, 2008).

Obrázek č. 3: Vzorec Pearsonov koeficientu kontingence

$$C = \sqrt{\frac{\chi^2}{n + \chi^2}}$$

(Svatošová, Kába, 2008).

Hypotéza č. 1 „Délka nezaměstnanosti nemá vliv na ochotu přijmout neatraktivní zaměstnání“:

Chí kvadrát test u krátkodobě nezaměstnaných:

$$\chi^2 > \chi^2_{\alpha}$$

61,61 > 12,592. Hypotéza se zamítá.

Chí kvadrát test u dlouhodobě nezaměstnaných:

$$\chi^2 > \chi^2_{\alpha}$$

99,48 > 12,592. Hypotéza se zamítá.

Měření těsnosti závislosti – Pearsonův koeficient kontingence u krátkodobě nezaměstnaných: 0,284428119 = střední závislost.

Měření těsnosti závislosti – Pearsonův koeficient kontingence u dlouhodobě nezaměstnaných: 0,35276285 = střední závislost.

Chí kvadrát je vyšší než Chí kvadrát Alpha. Z výsledků vyplývá, že krátkodobě nezaměstnaní lidé, tedy nezaměstnaní do jednoho roka, jsou ochotni přijmout neatraktivní zaměstnání, lidé nezaměstnaní déle než jeden rok ne. Závislost na délce nezaměstnanosti respondenta je u krátkodobě i dlouhodobě nezaměstnaných středně silná.

Hypotéza č. 2 „Délka nezaměstnanosti nemá vliv na ochotu respondenta se dále vzdělávat a profesně rozvíjet“:

Chí kvadrát test u krátkodobě nezaměstnaných:

$$\chi^2 > \chi^2_{\alpha}$$

65,87 > 12,592. Hypotéza se zamítá.

Chí kvadrát test u dlouhodobě nezaměstnaných:

$$\chi^2 > \chi^2_{\alpha}$$

100,73 > 12,592. Hypotéza se zamítá.

Měření těsnosti závislosti – Pearsonův koeficient kontingence u krátkodobě nezaměstnaných: 0,293284309 = střední závislost.

Měření těsnosti závislosti – Pearsonův koeficient kontingence u dlouhodobě nezaměstnaných: 0,35468287 = střední závislost.

Chí kvadrát je vyšší než Chí kvadrát Alpha. Ochota respondenta se dále vzdělávat a rozvíjet závisí na délce nezaměstnanosti respondenta. Krátkodobě nezaměstnaní respondenti jsou ochotni podstoupit pro získání nového zaměstnání rekvalifikační, jazykový, počítačový kurz, autoškolu nebo začít dálkově studovat, dlouhodobě nezaměstnaní na základě výsledků dotazníkového šetření ochotni nejsou. Závislost na délce nezaměstnanosti respondenta je u krátkodobě i dlouhodobě nezaměstnaných středně silná.

Hypotéza č. 3: „Délka nezaměstnanosti nemá vliv na intenzitu vyhledávání pracovních míst“:

Chí kvadrát test u krátkodobě nezaměstnaných:

$$\chi^2 > \chi^2_{\alpha}$$

52,61 > 12,592. Hypotéza se zamítá.

Chí kvadrát test u dlouhodobě nezaměstnaných:

$$\chi^2 > \chi^2_{\alpha}$$

40,43 > 12,592. Hypotéza se zamítá.

Měření těsnosti závislosti – Pearsonův koeficient kontingence u krátkodobě nezaměstnaných: 0,264405767 = střední závislost.

Měření těsnosti závislosti – Pearsonův koeficient kontingence u dlouhodobě nezaměstnaných: 0,2336522 = střední závislost.

Chí kvadrát je vyšší než Chí kvadrát Alpha. Intenzita vyhledávání volných pracovních míst závisí na délce nezaměstnanosti respondenta. Krátkodobě i dlouhodobě nezaměstnaní lidé vyhledávají nabídky volných pracovních míst stále stejně intenzivně jako v době, kdy byli bez zaměstnání krátce. Informace o volných pracovních místech získávají nejen prostřednictvím úřadu práce, ale také na internetu, v inzercích nebo přímo ve firmách. Závislost na délce nezaměstnanosti respondenta je u krátkodobě i dlouhodobě nezaměstnaných středně silná.

Hypotéza č. 4: „Délka nezaměstnanosti významně neovlivňuje soukromý život respondenta“:

Chí kvadrát test u krátkodobě nezaměstnaných:

$$\chi^2 > \chi^2_{\alpha}$$

70,18 > 12,592. Hypotéza se zamítá.

Chí kvadrát test u dlouhodobě nezaměstnaných:

$$\chi^2 > \chi^2_{\alpha}$$

80,40 > 12,592. Hypotéza se zamítá.

Měření těsnosti závislosti – Pearsonův koeficient kontingence u krátkodobě nezaměstnaných: 0,301866036 = střední závislost.

Měření těsnosti závislosti – Pearsonův koeficient kontingence u dlouhodobě nezaměstnaných: 0,32097615 = střední závislost.

Chí kvadrát je vyšší než Chí kvadrát Alpha. Jako statisticky významný byl prokázán vliv nezaměstnanosti na soukromý život respondenta. Dlouhodobě i krátkodobě nezaměstnaní respondenti přiznávají, že jejich nezaměstnanost významně ovlivnila a ovlivňuje jejich soukromý život. Závislost na délce nezaměstnanosti respondenta je u krátkodobě i dlouhodobě nezaměstnaných středně silná.

5 Diskuse

Každý region v České republice má svá specifika týkající se polohy, historického vývoje daného území, počtu obyvatel a jeho struktury. Složitý komplex všech těchto vzájemně se ovlivňujících podmínek má významný vliv na utváření dané situace na pracovním trhu.

Obecné problémy souvisí s rizikovými uchazeči o zaměstnání, tedy zdravotně postiženými, dlouhodobě nezaměstnanými, sociálně nepřízpůsobivými, matkami po ukončení rodičovské dovolené, absolventy škol bez profesní praxe a uchazeči s nízkou nebo žádnou kvalifikací.

Z výzkumu vyplývá, že zatímco krátkodobě nezaměstnaní lidé jsou ochotni přijmout neatraktivní zaměstnání, podstoupit pro získání nového zaměstnání jazykový, počítačový nebo rekvalifikační kurz, autoškolu nebo začít dálkově studovat, dlouhodobě nezaměstnaní lidé ochotni nejsou, přestože 15 % dlouhodobě nezaměstnaných respondentů vidí důvod svého stávajícího stavu v nízké nebo žádné kvalifikaci, 15 % v nedostatečné znalosti práce s počítačem, téměř 8 % v nedostatečných profesních zkušenostech a dokonce 21 % dlouhodobě nezaměstnaných respondentů v neznalosti cizích jazyků. Z výsledků výzkumu dále vyplývá, že příčinu své dlouhodobé nezaměstnanosti spatřují respondenti dále ve svém věku, v péči o malé děti nebo ve zdravotním stavu.

Na základě zjištěných výsledků je návrhem na zlepšení stávající situace takový motivační program pořádaný úřadem práce, po jehož absolvování by byly k dispozici měřitelné výsledky. Chtějí-li dlouhodobě nezaměstnaní změnit svůj dlouhotrvající stav, je jedním z mála účinných opatření slevit ze svých stávajících požadavků a překonat neochotu učít se novým věcem. Přes neochotu učinit něco pro získání nového zaměstnání, vložit úsilí např. do studia nebo přijmout neatraktivní zaměstnání, ukázaly výsledky, že i ti nezaměstnaní, kteří jsou bez práce déle než jeden rok, vyhledávají volná pracovní místa stále stejně intenzivně jako po ztrátě posledního pracovního místa. Návrhem na zlepšení této situace je kurz o vyhledávání práce. Nezaměstnaní by takto dostali šanci získat informace o možnostech vyhledávání volných pracovních míst zejména na internetových serverech. Vzhledem k tomu, že jen asi 15 % dlouhodobě nezaměstnaných přiznává neznalost obsluhy počítače a internetu, mohl by kurz mít pozitivní ohlas a přispět tak k intenzivnějšímu vyhledávání volných pracovních míst.

6 Závěr

Teoretická část této bakalářské práce popisuje oblast teorií a definic motivace, pracovní motivace, nezaměstnanosti a dlouhodobé nezaměstnanosti, empirická část je potom věnována realizovanému výzkumu, který se zabýval vlivem doby nezaměstnanosti na ochotu nezaměstnaného změnit svůj současný stav.

Cílem práce bylo získat odpověď na otázky, proč lidé žijící na Klatovsku ztratili zaměstnání, proč se jim stále nedaří získat nové pracovní místo, jaké jsou jejich požadavky a očekávání od nového zaměstnání, a to, jak jsou pracovní motivovaní nebo naopak demotivovaní.

V rámci této výzkumné studie byla prokázána souvislost mezi ochotou respondenta přijmout neatraktivní zaměstnání, dále se profesně rozvíjet, četností vyhledávání volných pracovních míst, vlivem nezaměstnanosti na soukromý život respondenta a délkou doby nezaměstnanosti respondenta.

Výsledky empirické části pak dokládají středně silnou závislost mezi dobou nezaměstnanosti respondenta a ochotou přijmout neatraktivní zaměstnání, mezi ochotou se dále vzdělávat a profesně rozvíjet a mezi intenzitou vyhledávání volných pracovních míst a vlivem nezaměstnanosti na soukromý život respondenta.

Z empirické části této bakalářské práce také vyplývá, že dlouhodobě nezaměstnaní lidé nejsou oproti krátkodobě nezaměstnaným ochotni přijmout zaměstnání, které pro ně není přiměřeně atraktivní. Dlouhodobě nezaměstnaní nejsou ve srovnání s lidmi bez zaměstnání do jednoho roka ochotni začít dálkově studovat či se profesně rozvíjet. Nové zaměstnání však vyhledávají stále stejně aktivně jako bezprostředně po jeho ztrátě. Přestože byl dotazník anonymní, zůstává otázkou, do jaké míry je tvrzení respondentů založeno na pravdě.

Návrhem na zlepšení současné situace v okrese Klatovy je uspořádání motivačního programu pro dlouhodobě nezaměstnané s cílem přehodnotit úhel pohledu svůj současný stav, počítačový kurz, kde by se lidé bez zaměstnání mohli naučit, jak správně sestavit životopis, jak ho vložit na internetové servery nabízející volná pracovní místa atd., a rekvalifikační kurz, který by nezaměstnaným mohl pomoci k získání nového zaměstnání.

7 Seznam použitých zdrojů

Knižní publikace:

ARMSTRONG, Michael. *Jak být ještě lepším manažerem*. 1. vyd. Praha: VICTORIA PUBLISHING, 1995. 312 s. ISBN 80-85865-66-1.

BAŠTECKÁ, Bohumila a kol. *Klinická psychologie v praxi*. 1. vyd. Praha: Portál, s. r. o., 2003. 420 s. ISBN: 80-7178-735-3.

BRČÁK, Josef. SEKERKA, Bohuslav. *Makroekonomie*. 1. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, s. r. o., 2010. 292 s. ISBN: 978-80-7380-245-5.

BUCHTOVÁ, Božena a kol. *NEZAMĚSTNANOST Psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, a. s., 2002. 204 s. ISBN 80-247-9006-8.

DĚDINA, Jiří. CEJTHAMR, Václav. *Management a organizační chování*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, a. s., 2005. 339 s. ISBN 80-247-1300-4.

HENDL, Jan. *Přehled statistických metod*. 3. vyd. Praha: Portál, 2009. 696 s. ISBN 978-80-7367-482-3.

KAHLE, Bohuslav. STÝBLO, Jiří. *Praktická personalistika*. 1. vyd. Praha: Pragoeduca. 1994. 256 s. ISBN 80-85856-06-9.

KOLMAN, Luděk. *Determinanty pracovního chování – motivace*. Praha: Česká zemědělská univerzita v Praze, Provozně ekonomická fakulta, 2006. 46 s.

KOUBEK, Josef. *Řízení lidských zdrojů*. 4. vyd. Praha: Management Press, s. r. o., 2010. 399 s. ISBN 978-80-7261-168-3.

KREBS, Vojtěch a kol. *Sociální politika*. 3. vyd. Praha: ASPI, a. s. 2005. 502 s. 80-7357-050-5.

MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994. 151 s. ISBN: 80-901424-9-4.

MAYEROVÁ, Marie. *Stres, motivace a výkonnost*. 1. Vyd. Praha: Grada Publishing, a. s., 1997. 136 s. ISBN: 80-7169-425-8.

MISKELL, Jane R. MISKELL, Vincent. *Pracovní motivace*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, a. s., 1996. 78 s. ISBN: 80-7169-317-0.

- NAKONEČNÝ, Milan. *Emoce a motivace*. 1. vyd. Praha: Státní pedagogické nakladatelství, 1973. 252 s.
- NAKONEČNÝ, Milan. *Motivace chování*. 1. vyd. Praha: SNTL – Nakladatelství technické literatury, 1972. 161 s.
- NAKONEČNÝ, Milan. *Motivace pracovního jednání*. 1. vyd. Praha: MANAGEMENT PRESS, Profit, a. s., 1992. 258 s. ISBN: 80-85603-01-2.
- PROVAZNÍK, Vladimír. KOMÁRKOVÁ, Růžena. *Motivace pracovního jednání*. 1. vyd. Praha: Vysoká škola ekonomická v Praze. 1996. 210 s. ISBN: 80-7079-283-3.
- PROVAZNÍK, Vladimír. KOMÁRKOVÁ, Růžena. *Motivace pracovního jednání*. 1. vyd. Praha: Vysoká škola ekonomická v Praze. 2004. 128 s. ISBN: 80-245-0497-9.
- PROVAZNÍK, Vladimír a kol. *Psychologie pro ekonomy*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, spol. s r. o., 1997. 232 s. ISBN: 80-7169-434-7.
- REICHEL, Wolfgang. *Jak si hledat zaměstnání*. Přeložila Alanová Z. 1. vyd. Praha: Ikar, 1997. 63 s. ISBN: 80-85944-86-3.
- RYMEŠOVÁ, Pavla. CHAMOUTOVÁ, Kateřina. *Průvodce psychologii osobnosti a sociální psychologii pro distanční studium*. 1. vyd. Praha: Česká zemědělská univerzita v Praze, provozně ekonomická fakulta, 2009. 182 s. ISBN 978-80-213-0814-5.
- SILLAMY, Norbert. *Psychologický slovník*. Přeložila Strossová I. 1. vyd. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2001. 246 s. ISBN: 80-244-0249-1.
- SIEGEL, Zbyněk. *Jak hledat a najít zaměstnání*. 2. vyd. Praha: Grada Publishing, a. s., 2007. 111 s. ISBN 978-80-247-2048-7.
- SIROVÁTKA, Tomáš. ŘEZNÍČEK Ivo. *Dlouhodobá nezaměstnanost a záchranná sociální síť*. Brno: Masarykova univerzita v Brně, 1995. 1. vyd. 117 s. ISBN 80-210-1246-3.
- SVATOŠOVÁ, Libuše. KÁBA, Bohumil. *Statistické metody II*. Praha: Česká zemědělská univerzita v Praze, provozně ekonomická fakulta, 2008. 1. vyd. 107 s. ISBN 978-80-213-1736-9.
- ŠPATENKOVÁ, Naděžda a kol. *Krizová intervence pro praxi*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, a. s. 2004. 197 s. ISBN 80-247-0586-9.

URBAN, Jan. *Řízení lidí v organizaci*. 1. vyd. Praha: ASPI Publishing, 2003. 298 s. ISBN: 80-86395-46-4.

VLČEK, Josef. *Výkladový lexikon pojmů tržní ekonomiky*. 1. vyd. Praha: VICTORIA PUBLISHING, 1992. 215 s. ISBN: 80-85605-26-0.

VOLKOV, Michail Ivanovič a kol. *Slovník politické ekonomie*. 1. vyd. Praha: Svoboda, 1982. 390 s.

Internetové zdroje:

DĚLNICKÉ PROFESE A ŘEMESLA. *Kdy hlavně využijete agenturní zaměstnávání.* [online]. [cit. 2011-03-31]. Dostupné z www: http://www.personalfabric.cz/pro-klienty/?utm_source=adwords&utm_medium=cpc&utm_campaign=klienti.

EVROPSKÝ SOCIÁLNÍ FOND V ČR, ESF V ČR. *Evropský sociální fond v ČR.* [online]. [cit. 2011-03-31]. Dostupné z www: <http://www.esfcr.cz/evropsky-socialni-fond-v-cr>.

FINANCE.CZ. *Nezaměstnanost.* [online]. [cit. 2011-03-31]. Dostupné z www: <http://www.finance.cz/ekonomika/prace/nezamestnanost>.

IHNED.CZ. *Průzkum: lidé by v krizi přijali i hůře placenou práci neodpovídající jejich kvalifikaci.* [online]. [cit. 2012-03-01]. Dostupné z www: <http://zpravy.ihned.cz/cesko/c1-41309560-pruzkum-lide-by-v-krizi-prijali-i-hure-placenou-praci-neodpovidajici-jejich-kvalifikaci>

MALÝ INTERNETOVÝ INFO-ZPRAVODAJ – STRÁNKY NEJEN PRO OBČANY S POSTIŽENÍM. *Nezaměstnaní nelenošte!* [online]. [cit. 2011-03-31]. Dostupné z www: <http://info-zpravodaj.sweb.cz>.

MPSV.CZ: MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Aktivní politika zaměstnanosti a zákon č. 435/2000 Sb., o zaměstnanosti.* [online]. [cit. 2011-03-31]. Dostupné z www: http://portal.mpsv.cz/sz/local/lb_info/trhprace/apz.

VEDEME.CZ. *Teorie motivace X, Y a Z.* [online]. [cit. 2011-02-03]. Dostupné z www: http://www.vedeme.cz/index.php?option=com_content&view=article&id=379:motivace&catid=13:inspirace-pro-vedeni&Itemid=181.

8 Přílohy

8.1 Dotazník

Vážená paní, vážený pane,

jmenuji se Hana Rašková a jsem studentkou 2. ročníku oboru Veřejná správa a regionální rozvoj na Provozně ekonomické fakultě České zemědělské univerzity v Praze.

Pro úspěšné zakončení studia je nutné vypracování a obhajoba bakalářské práce. Její součástí je dotazníkové šetření, kterým získám potřebná data k dalšímu zpracování. Téma mé bakalářské práce zní „Vliv dlouhodobé nezaměstnanosti na pracovní motivaci“.

Ráda bych Vás touto cestou, prostřednictvím Úřadu práce v Klatovech, požádala o spolupráci. Prosím Vás o vyplnění tohoto dotazníku, který mi umožní získat informace a postoj k nezaměstnanosti právě tak, jak ji vidí nezaměstnaní sami.

Děkuji Vám za čas, který vyplnění dotazníku věnujete a za Vaši vstřícnost a spolupráci.

Hana Rašková, DiS.

Vaše pohlaví:

- a) Muž
- b) Žena

Váš věk: ... let

Vaše bydliště: (město, okres, kraj)

Odkud pocházíte: (město, okres, kraj)

Vaše nejvyšší dosažené vzdělání:.....

Kdy a kde jste byl/a naposledy zaměstnán/a?

Jak dlouho jste bez zaměstnání?

- a) Méně než půl roku
- b) Méně než 1 rok
- c) 1 – 2 roky
- d) 2 – 3 roky
- e) Déle než 3 roky

- 1) **Jakým způsobem se nejčastěji dozvídáte o volném pracovním místě?**
 - a) Při návštěvě úřadu práce
 - b) Při aktivním vyhledávání volného pracovního místa u firem a podniků
+ prosím doplňte, jak často obcházíte firmy a podniky:
.....
 - c) Telefonicky, obvoláváním inzerátů v novinách a časopisech
 - d) Od příbuzných, přátel, známých apod.
 - e) Aktivně již práci nevyhledáváte
- 2) **Máte od známých, prostřednictvím úřadu práce či díky internetovým serverům přehled o tom, které podniky aktuálně nabízejí volná pracovní místa?**
 - a) Ano
 - b) Ne
- 3) **Zavolal/a jste během posledních třech měsíců na více než 10 nabídek zaměstnání?**
 - a) Ano
 - b) Ne
- 4) **Obešel/obešla jste během posledních třech měsíců firmy a podniky, kde se domníváte, že by mohla být naděje získat nové zaměstnání?**
 - a) Ano
 - b) Ne
- 5) **Kolik jste absolvoval/a pracovních pohovorů od ztráty Vašeho posledního zaměstnání?**
 - a) Žádný
 - b) Méně než 5
 - c) Méně než 10
 - d) Více než 10
 - e) Jiná odpověď, prosím uveďte:
- 6) **Domníváte se, že aktivním vyhledáváním nového zaměstnání zvýšíte šanci získat nové pracovní místo?**
 - a) Ano
 - b) Ne
- 7) **Máte pocit, že jste nabídky volných pracovních míst vyhledával/a aktivněji krátce po ztrátě Vaše posledního zaměstnání než dnes?**
 - a) Ano
 - b) Ne
- 8) **Přijal/a byste nabídku pracovního místa, které neodpovídá Vaším představám a požadavkům?**
 - a) Ano
 - b) Ne

- 9) Přijal/a byste nabídku pracovního místa, které neodpovídá Vaším schopnostem, znalostem a zkušenostem?
- Ano
 - Ne
- 10) Přijal/a byste nabídku pracovního místa, které neslibuje příliš atraktivní mzdu?
- Ano
 - Ne
- 11) Přijal/a byste i zaměstnání, na které od svých známých slyšíte špatné reference?
- Ano
 - Ne
- 12) Přijal/a byste nabídku pracovního místa podniku, který je na pracovním trhu krátce a jeho budoucnost a stabilita je nejistá?
- Ano
 - Ne
- 13) Byl/a byste ochoten/ochotna přijmout i fyzicky náročnou práci, např. v továrně?
- Ano
 - Ne
- 14) Co byste byl/a, z hlediska místa výkonu práce, ochoten/ochotna pro nové zaměstnání podstoupit?
- Dojíždět za prací jen v okrese Klatovy
 - Dojíždět za prací mimo okres Klatovy
 - Přijmout zaměstnání s možností ubytování, ale ne se trvale přestěhovat
 - Odstěhovat se za zaměstnáním
 - Jiná odpověď, prosím uveďte:
- 15) Co se domníváte, že je příčinou Vaší nezaměstnanosti?
- Věk
 - Vzdělání
 - Nedostatečná znalost cizích jazyků
 - Nedostatečná znalost práce s počítačem
 - Jiná příčina, prosím uveďte:
- 16) Myslíte, že pracovní motivace krátkodobě a dlouhodobě nezaměstnaných se liší?
- Ano
 - Ne

- 17) Ztotožnil/a byste se s lidmi, kteří se pro získání nového nebo lepšího zaměstnání začnou učit cizí jazyk? Např. v zaměstnání nebo na soukromých hodinách.
- a) Ano
 - b) Ne
- 18) Ztotožnil/a byste se s lidmi, kteří pro získání nového nebo lepšího zaměstnání investují čas i peníze do zvýšení své dosavadní kvalifikace? Např. rekvalifikací?
- a) Ano
 - b) Ne
- 19) Ztotožnil/a byste se s lidmi, kteří pro získání nového nebo lepšího zaměstnání dálkově studují?
- a) Ano
 - b) Ne
- 20) Co byste byl/a ochoten/ochotna podstoupit pro získání nového zaměstnání?
- a) Rekvalifikační kurz
 - b) Jazykový kurz
 - c) Počítačový kurz
 - d) Získání nebo rozšíření řidičského oprávnění (nákladní automobil apod.)
 - e) Jiná odpověď, prosím uveďte:
- 21) Myslíte, že krátkodobě i dlouhodobě nezaměstnaní jsou ve stejné míře ochotni podstoupit např. výuku cizího jazyka nebo dálkové studium, aby tak zvýšili šanci získat nové zaměstnání?
- a) Ano
 - b) Ne
- 22) Co si myslíte, že nejvíce ovlivnila ztráta Vašeho posledního zaměstnání?
- a) Váš denní režim
 - b) Váš volný čas
 - c) Vaše koníčky a zájmy
 - d) Váš život celkově
 - e) Jiná odpověď, prosím uveďte:
- Doplňující otázka: tyto změny jsou pro Vás (označte): pozitivní x negativní
- 23) Věnujete se svým zájmům ve stejné míře jako v době, kdy jste byl/a zaměstnán/a?
- a) Ano
 - b) Ne
- 24) Má Vaše nezaměstnanost vliv na Vaši životní úroveň?
- a) Ano
 - b) Ne

25) Ovlivnila Vaše nezaměstnanost Váš rodinný či partnerský život?

- a) Ano
- b) Ne

26) Co je pro Vás největší motivací k hledání nového pracovního místa?

- a) Rodinný rozpočet
- b) Finanční situace
- c) Sociální izolace
- d) Nuda
- e) Jiná, prosím uveďte:

27) Považujete ztrátu Vašeho zaměstnání za razantní změnu ve svém životě?

- a) Ano
- b) Ne

28) Myslíte si, že pokud nastoupíte do nového zaměstnání, bude to pro Vás a Váš rodinný život pozitivní změna?

- a) Ano
- b) Ne

Děkuji Vám za Vaši spolupráci.